

**IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA**

Oleh :

RIZKIYAH RAMADANI BATUBARA

NIM 0501186317

Program Studi
PERBANKAN SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Pada
Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Oleh :

RIZKIYAH RAMADANI BATUBARA

NIM 0501186317

Program Studi
PERBANKAN SYARIAH



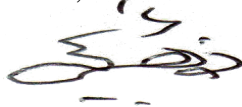
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN

Skripsi berjudul **“TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDOESIA, Tbk CABANG MEDAN BALAI KOTA”** an. Rizkiyah Ramadani Batubara, NIM 0501186317 Program Studi Perbankan Syariah telah di munaqasyahkan dalam sidang munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara Medan pada tanggal 22 Juli 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 19 Agustus 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah

Ketua,



Zuhri M. Nawawi, MA
NIDN. 2018087601

Sekretaris,



Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

Anggota

Pembimbing 1



Yusrizal, M. Si
NIDN. 2022057501

Pembimbing 2



Rahmi Syahriza, S. Th.I, MA
NIDN. 2003018501

Penguji 1



Drs. Sugianto, MA
NIDN. 2007066701

Penguji 2



Tuti Anggraini, MA
NIDN. 2031057701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA
NIDN. 2007057602

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA**

Oleh:

Rizkiyah Ramadani Batubara

NIM : 0501186317

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Perbankan Syariah (SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 07 Juli 2020

Pembimbing I



Yusrizal, M. Si

NIDN. 2022057501

Pembimbing II

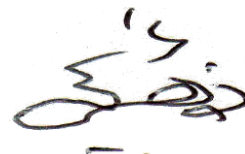


Rahmi Syahriza, S. Th. I, MA

NIDN. 2003018501

Ketua Jurusan Perbankan

Syariah



Zuhrinal M Nawawi, MA

NIDN. 2018087601

ABSTRAK

Penelitian Rizkiyah Ramadani Batubara (2020). Skripsi berjudul, **Implementasi Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Ditinjau Dari Persepsi Karyawan PT. Bank Muamalat, Tbk Cabang Medan Balai Kota**. Dibawah bimbingan Pembimbing Skripsi I Bapak **Yusrizal, M. Si** dan Ibu **Rahmi Syahriza, S. Th. I, MA** sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi prinsip keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemadirian dan keadilan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Banyaknya sampel yang dijadikan penelitian sebanyak 38 karyawan dan analisis pengolahan data menggunakan analisis univariat yaitu analisis terhadap satu variabel dengan mengaplikasikan distribusi frekuensi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi karyawan pada prinsip keterbukaan, tanggung jawab, kemadirian dan keadilan merasa kurang baik diterapkan, hal ini dapat dilihat dengan skala penilaian mencapai 78,7, 84,3, 80,0, dan 81,3 yang masuk pada rentang skala kurang baik sedangkan prinsip akuntabilitas mendapatkan skala penilaian 53,7 masuk pada rentang skala tidak baik. Berdasarkan total skor untuk keseluruhan prinsip didapatkan nilai sebesar 75,6 dengan kriteria kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara keseluruhan atas penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik mendapatkan hasil yang kurang baik sebagai landasan operasional dalam menjalankan tata kelola perusahaan yang baik guna mewujudkan nilai tambah bagi *stakeholders* dan juga berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.

Kata Kunci : Implementasi, Tata Kelola Perusahaan Yang Baik, Persepsi Karyawan.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobilalamin saya ucapkan kepada Allah SWT *Rabbulizzati* yang sampai saat ini tetap berikan kejutan-kejutan kehidupan yang tidak disangka, dan hanya kepada-Nyalah kita menundukkan hati dengan mengokohkan keimanan dalam keridhoan-Nya, karena berkat Rahmat dan Rahim-Nya pula “SKRIPSI” yang berjudul **“IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk CABANG MEDAN BALAI KOTA”** ini dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW karena atas perjuangan beliau kita dapat menjalankan kehidupan yang lebih bermartabat dengan kemajuan ilmu pengetahuan yang didasarkan pada Iman dan Islam.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi namun akhirnya usaha penulisan skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun jauh dari kemampuan dan kesempurnaan. Tentunya ini semua tidak terlepas dari pertolongan Allah SWT dan bantuan berbagai pihak. Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat tugas akhir dalam menyelesaikan perkuliahan pada program S1 untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Dalam pembuatan dan penyelesaian laporan akhir ini penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan, untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya dan segala nikmat yang tak terhitung, mengiringi dan memberikan jalan yang

indah, kelancaran dalam menyelesaikan segala urusan serta kemudahan dalam keridhoan-Nya.

2. Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan para sahabatnya yang selalu menjadi inspirasi dan kekuatan dalam melakukan kebaikan.
3. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada orang yang paling berpengaruh di hidup saya, Ayah saya Kohim Batubara dan Ibu saya Elli Hairani Siregar tersayang, yang telah menjadi separuh bagian dari hidup saya. Yang selalu memberi doa'a dan dukungannya. Terimakasih untuk semua yang telah Ayah dan Ibu berikan kepada Putrinya hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Sungguh saya sangat mencintai kalian karena Allah SWT, semoga Allah selalu melindungi dan memberikan kesehatan selalu kepada Ayah dan Ibu.
4. Terimakasih untuk saudara-saudara tersayang Abdul Karim Batubara, Ainun Mardiah Batubara, Izzuddin Marzuki Batubara, Nur Akila Batubara. Abang dan kakak ipar tersayang Mahreni Seprina Gultom, Ana Fadila, M. Yoga Dermawan yang selalu mendo'akan dan memotivasi saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Terimakasih untuk teman saya Hendrik Purnomo yang sudah mendo'akan, membantu dan memotivasi saya dalam mengerjakan skripsi.
6. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
8. Bapak Zuhri M. Nawawi, MA, selaku ketua jurusan S1 Perbankan Syariah dan Ibu Tuti Anggraini, M.A, selaku Sekretaris Jurusan S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
9. Bapak Yusrizal, M.Si dan Ibu Rahmi Syahriza, S. Th. I, MA selaku dosen pembimbing I dan II skripsi saya yang telah banyak memberikan dukungan dan saran kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Sahabat tersayang saya Mela Nurwansyah, Siti Rahmah Hasibuan, Amelia Handayani, Mutiara Adeliyah Purba, Titin Ayu Lestari, Nur Baity, Siti Auliana Manurung, Weni Anggriani.
 11. Teman seperjuangan skripsi saya Mela, Amel, Rahma, Mutiara, Sholeh, Dinda, Yeni, Evi, dan Sakdiah.
 12. Teman-teman Magang dan KKN yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
 13. Dan terimakasih untuk seluruh pihak yang telah berjasa mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan Kuliah, yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Semoga semua kebaikan selalu dibalas oleh Allah SWT. Serta hasil dari skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak yang membutuhkan.
- Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Medan, 07 Juli2020

Penulis

Rizkiyah Ramadani Batubara

NIM. 0501186317

DAFTAR ISI

PENGESAHAN	i
PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Organisasi.....	11
1. Pengertian Organisasi	11
2. Ciri-Ciri Organisasi	12
3. Tujuan dan Manfaat Organisasi	12
4. Bentuk Organisasi	14
5. Perbedaan Organisasi Konvensional Dan Syariah	16
B. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	16
1. PengertianTata Kelola Perusahaan Yang Baik	16
2. Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	18
3. Indikator Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	19
4. Tujuan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	20
5. Manfaat Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	21
6. Unsur-Unsur Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	21
7. Faktor Keberhasilan Penerapan Tata Kelola Perusahaan.....	23
8. Tahap-Tahap Penerapan Tata Kelola Perusahaan	24

9. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik di Perbankan	27
10. Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	28
11. Tujuan Tata Kelola Perusahaan Bagi Bank Syariah	38
12. Beda Tata Kelola Perusahaan Syariah Dan Konvensional ...	39
C. Hubungan Tata Kelola Perusahaan Dengan Organisasi	40
D. Persepsi Karyawan	41
1. Pengertian Persepsi	41
2. Proses Persepsi	42
3. Persepsi Dalam Islam	43
4. Karyawan	50
E. Kajian Terdahulu.....	53
F. Kerangka Teoritis	58
BAB III METODE PENELITIAN	61
A. Pendekatan Penelitian	61
B. Jenis Penelitian	61
C. Lokasi Penelitian	62
D. Populasi dan Sampel	62
E. Sumber Data	63
F. Teknik Pengumpulan Data	63
G. Defenisi Operasional	64
H. Teknik Analisis Data	67
I. Analisis Data Kuesioner	69
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Perusahaan	70
1. Sejarah Umum Perusahaan	70
2. Visi dan Misi Bank Muamalat	72
3. Logo Bank Muamalat	72
4. Produk-Produk Bank Muamalat	73
5. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Medan Balai Kota	74
B. Temuan Penelitian	75
1. Karakteristik Responden	76

2. Analisis Statistik Deskriptif	80
3. Perhitungan Skor Atas Indikator	95
BAB V PENUTUP	100
A. Kesimpulan	100
B. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
1. Tabel 2.1 : Indikator Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik	19
2. Tabel 2.2 : Hasil Penelitian Sebelumnya	53
3. Tabel 3.1 : Ringkasan Penelitian	65
4. Tabel 3.2 : Skor Kepentingan Tiap Indikator Menurut Likert	68
5. Tabel 3.3 : Rentang Skala	69
6. Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	76
7. Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
8. Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
9. Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
10. Tabel 4.5 : Indikator Adanya Keterbukaan Informasi <i>Recruitment</i>	80
11. Tabel 4.6 : Indikator Keterbukaan Informasi Kesempatan	81
12. Tabel 4.7 : Indikator Pelatihan Tentang GCG	82
13. Tabel 4.8 : Indikator Praktik Audit Internal Yang Efektif.....	83
14. Tabel 4.9 : Indikator Wewenang Dan Tanggung Jawab Karyawan	84
15. Tabel 4.10:Indikator Mengetahui Dan Berpartisipasi Program CSR	85
16. Tabel 4.11:Indikator Kepatuhan Perusahaan Terhadap Peraturan	86
17. Tabel 4.12:Indikator Kepatuhan Perusahaan Bagi Keselamatan Kerja ..	87
18. Tabel 4.13:Indikator Pengambilan Keputusan Harus Objektif	89
19. Tabel 4.14:Indikator Pengangkatan Karyawan Atas Kompetensi	90
20. Tabel 4.15:Indikator Mutasi Karyawan Atas Kompetensi	91
21. Tabel 4.16:Indikator Posisi Penempatan Kerja Karyawan	92
22. Tabel 4.17:Indikator Memberikan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Kerja	93
23. Tabel 4.18:Indikator Adanya Sanksi Terhadap Setiap Pelanggaran	93
24. Tabel 4.19:Perhitungan Skor Atas Indikator.....	95
25. Tabel 4.20:Rekapitulasi Implementasi Prinsip Tata Kelola Perusahaan	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1. Gambar 2.1: Skema Kerangka Teoritis	60
2. Gambar 4.1 : Logo Bank Muamalat	72
3. Gambar 4.2 : Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia	75
4. Gambar 4.3 : Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.	77
5. Gambar 4.4 : Persentase Karakteristik Responden Jenis Kelamin	78
6. Gambar 4.5 : Persentase Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	79
7. Gambar 4.6 : Persentase Karakteristik Responden Lama Bekerja	80
8. Gambar 4.7 : Persentase Indikator Keterbukaan Informasi <i>Recruitmen</i>	81
9. Gambar 4.8 : Persentase Indikator Keterbukaan Informasi Kesempatan	82
10. Gambar 4.9 : Persentase Indikator Adanya Pelatihan Tentang GCG	83
11. Gambar 4.10: Persentase Indikator Terdapatnya Praktik Audit Internal	84
12. Gambar 4.11: Persentase Indikator Wewenang Dan Tanggung Jawab ..	85
13. Gambar 4.12: Persentase Indikator Mengetahui Dan Berpartisipasi CSR	86
14. Gambar 4.13: Persentase Indikator Kepatuhan Perusahaan Peraturan ...	87
15. Gambar 4.14: Persentase Indikator Kepatuhan Keselamatan Kerja	88
16. Gambar 4.15: Persentase Indikator Pengambilan Keputusan Objektif....	89
17. Gambar 4.16: Persentase Indikator Pengangkatan Karyawan	90
18. Gambar 4.17: Persentase Indikator Mutasi Karyawan	91
19. Gambar 4.18: Persentase Indikator Posisi Penempatan Kerja Karyawan	92
20. Gambar 4.19: Persentase Indikator Memberikan <i>Reward</i> Kinerja Kerja	93
21. Gambar 4.20: Persentase Indikator Adanya Sanksi Setiap Pelanggaran	94

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
1. Lampiran I Kuesioner Penelitian	107
2. Lampiran II Laporan Keuangan	111

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan Syariah memiliki kewajiban dalam menerapkan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik. Kewajiban ini merupakan amanah dari pasal 34 ayat (1) Undang-Undang Perbankan Syariah, bahwa Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah wajib menerapkan tata kelola yang baik mencakup prinsip keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kewajaran, dan kemandirian dalam menjalankan kegiatan usahanya.¹

Tata kelola perusahaan yang baik dianggap semakin penting sejak terjadinya berbagai mega skandal keuangan baik di Indonesia maupun di negara-negara lain. Tata kelola perusahaan yang baik adalah salah satu alat untuk mencegah terjadinya skandal-skandal keuangan korporasi. Indonesia pernah mengalami keterpurukan ekonomi karena adanya penyalahgunaan dana Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI), kasus-kasus skandal kasus korporasi seperti kasus PT Kimia Farma, Tbk, kasus PT Bank Global, Tbk, kasus PT Great River, Tbk, dan lain-lain. Demikian juga dengan Amerika Serikat yang pernah diterpa mega skandal korporasi seperti kasus Eron, Worldcom, Adelphia, Merck, Lucent Technologies dan lain-lain.

Menurut Cadbury Committee dalam laporannya *Cadbury Repot*, tata kelola perusahaan yang baik adalah seperangkat aturan yang merumuskan hubungan antara para pemegang saham, manajer, kreditor, pemerintah, karyawan, dan pihak-pihak yang berkepentingan lainnya baik internal maupun eksternal sehubungan dengan hak-hak dan tanggung jawab mereka.

Menurut Arifin, penerapan tata kelola perusahaan yang baik dianggap dapat menciptakan nilai tambah perusahaan dan sangat penting diterapkan di Indonesia karena beberapa alasan sebagai berikut:²

¹ www.ojk.co.id. Diunduh pada tanggal 19 Desember 2019.

² Marisi P. Purba, *Profesi Akuntan Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Ghara Ilmu, 2012), h.17-23.

1. Adanya konsentrasi kepemilikan dan kekuatan *insider shareholders*
2. Lemahnya *governance* sektor keuangan
3. Ketidakefektifan *internal rules* dan tidak adanya perlindungan hukum bagi pemegang saham minoritas untuk berhadapan dengan pemegang saham mayoritas dan direksi perusahaan.

Surat Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor 117/M-MBU/2002 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara (Kep. Menneg BUMN No 117/M-MBU/2002) telah menetapkan lima prinsip GCG sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. Keterbukaan

Keterbukaan yaitu dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan, pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

3. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

4. Kemandirian

Kemandirian yaitu suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.³

5. Keadilan

Keadilan adalah kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

³ *Ibid.* h.24-25.

Prinsip-prinsip sebagaimana dikemukakan oleh tim studi BAPEPAM-LK tersebut di atas juga tertuang dalam Pedoman Umum tata kelola perusahaan yang baik yang disusun oleh Komite Nasional Kebijakan tata kelola perusahaan yang baik yang diterbitkan pada tahun 2006. BAPEPAM-LK tidak mewajibkan emiten atau perusahaan publik untuk menerapkan Pedoman Umum tata kelola perusahaan yang baik tersebut. Sehingga tidak terdapat sanksi terhadap emiten atau perusahaan publik yang tidak menerapkan Pedoman Umum tata kelola perusahaan yang baik. Namun beberapa konsep tata kelola perusahaan yang baik telah diadopsi ke dalam peraturan-peraturan yang diberlakukan oleh BAPEPAM-LK, seperti keberadaan komisaris independen, ketentuan terkait dengan rapat direksi dan komisaris, pelaksanaan tugas direksi dan komisaris dan lain-lain.

Surat Keputusan Menteri BUMN No. Kep-117/M-MBU/2002 tanggal 1 Agustus 2002 tentang Penerapan Praktik Tata Kelola Perusahaan Yang Baik pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), menekankan kewajiban bagi BUMN untuk menerapkan GCG secara konsisten dan atau menjadikan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik sebagai landasan operasionalnya, yang pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperlihatkan kepentingan *stakeholder* lainnya, dan berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.⁴

Bank Muamalat Indonesia merupakan bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip syariah Islam murni, dan menjadi satu-satunya bank yang bertahan menghadapi masa-masa krisis moneter pada tahun 1998. Bank Muamalat Indonesia juga merupakan salah satu bank syariah di Indonesia yang mendapat perhatian khusus, baik bagi pemerintah maupun masyarakat luas dengan berbagai macam produk dan jasa yang ditawarkan serta kebijakan yang dilakukan.⁵ Kehadiran Bank Muamalat sejak November tahun 1991 dan mampu bertahan menghadapi krisis moneter tahun 1998 menjadi awal mula yang baik dalam berkembangnya perbankan syariah di Indonesia dan pertahanan

⁴ *Ibid.* h.26.

⁵ www.bankmuamalat.co.id. Diunduh pada tanggal 21 Januari 2020.

ekonomi Indonesia. Hal itu tentu menjadi nilai positif tersendiri bagi Bank Muamalat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat Indonesia lebih luas lagi.

Bank Muamalat telah menerapkan tata kelola perusahaan yang baik dari tahun 2009 sesuai Peraturan Bank Indonesia No.11/33/PBI/2009 tanggal 7 Desember 2009 tentang Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah dan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan No. 10/SEOJK.03/2014 Tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah, Bank diwajibkan untuk melakukan *self assessment* atas penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Bank Muamalat dituntut untuk melaksanakan praktek tata kelola perusahaan yang baik dengan menciptakan sistem yang berkesinambungan dan seimbangan antara kepengurusan dengan *stakeholders* dalam berbagai bentuk monitoring serta penciptaan pengendalian intern yang menggariskan hubungan antara dewan komisaris, direksi, dan manajemen operasi. Dengan penerapan tata kelola perusahaan yang baik diharapkan dapat menjaga keseimbangan dalam pengendalian perusahaan untuk mengurangi peluang terjadinya kecurangan (*fraud*) dan kesalahan pengelolaan sehingga dapat menciptakan nilai tambah perusahaan yang optimal kepada para *stakeholdernya*. Hal terpenting adalah memberi keyakinan kepada para *stakeholder* bahwa manajemen bertindak yang terbaik bagi kepentingan perusahaan, dan proses bisnis dilaksanakan sesuai dengan konsep tata kelola perusahaan yang baik untuk mencapai pertumbuhan dan keuntungan dalam jangka panjang serta memenangkan persaingan bisnis global.⁶

Bank Muamalat Indonesia adalah salah satu bank pertama syariah yang sudah menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Namun setelah melakukan observasi dan wawancara kepada beberapa narasumber, diperoleh informasi bahwasanya mereka kurang mengetahui bahkan tidak mengetahui tentang tata kelola perusahaan yang baik, diantaranya dapat dilihat dari prinsip keterbukaan yaitu mengandung unsur pengungkapan dan penyediaan

⁶ *Ibid.*

informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dapat diperbandingkan, dan mudah diakses oleh pemangku kepentingan serta masyarakat. Berikut beberapa indikator transparansi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota yaitu informasi *recruitment*, dengan adanya keterbukaan informasi mengenai *recruitment* pegawai hanya diketahui oleh beberapa karyawan saja seperti *Branch Operation Service Manager* dan *Supervisor* karena itu merupakan bagian dari tugas mereka, sedangkan karyawan lain hanya sebagian yang tahu dan sebagian lagi tidak tahu karena kesibukan pekerjaan masing-masing. Kemudian pelatihan, dengan adanya pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik akan menambah pengetahuan karyawan. Bank Muamalat Indonesia telah melakukan pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik kepada karyawan namun sayang ketika penulis mengajukan pertanyaan tentang apa arti tata kelola perusahaan yang baik dan apa saja prinsip tata kelola perusahaan yang baik hasil yang penulis dapatkan tidak sesuai dengan harapan. Dari beberapa karyawan yang penulis ajukan pertanyaan ada satu karyawan yang mengetahui arti dari tata kelola perusahaan yang baik dan beberapa saja prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Ia mengetahui karena masih menjadi mahasiswa aktif salah satu Universitas di Medan. Sedangkan karyawan yang lainnya mengetahui sekilas dan bahkan ada yang tidak mengetahui sama sekali arti dari tata kelola perusahaan yang baik dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.⁷

Dilihat dari prinsip akuntabilitas yaitu mengandung unsur kejelasan fungsi dalam organisasi dan cara mempertanggungjawabkannya sehingga pengelolaannya berjalan secara efektif. Indikator akuntabilitas pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota berupa terdapatnya praktik audit internal yang efektif di setiap satuan kerja yang dapat mengurangi terjadinya kecurangan, namun tidak memungkinkan bagi karyawan yang melakukan kecurangan untuk menguntungkan dirinya sendiri. Kemudian wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan. Meskipun begitu ada saja karyawan yang melanggar kewajibannya,

⁷ Observasi dan wawancara oleh beberapa karyawan di Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota, 20 Desember 2019.

seperti *cleaning service* memotongi sabuk/ban uang yang semestinya dilakukan oleh teller.

Dilihat dari prinsip pertanggungjawaban yaitu mengandung unsur kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dan ketentuan internal serta tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Indikator pertanggungjawaban pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota berupa berpartisipasi terhadap tanggung jawab sosial. Mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan. Setiap setahun sekali Bank Muamalat Indonesia melakukan tanggung jawab sosial seperti penukaran uang baru menjelang Hari Raya Idul Fitri. Bank Muamalat Indonesia juga melakukan tanggung jawab sosial seperti pembersihan mesjid setiap hari Jum'at bagi kaum laki-laki, namun ini hanya dilaksanakan oleh karyawan Bank Muamalat Indonesia yang ada di Jawa. Kemudiandari kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undang yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup, keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja. Bank Muamalat Indonesia melakukan penanaman ratusan bibit tanaman mangrove di Telaga Waja Tengkulung, Desa Adat Tanjung Benoa, Nusa Dua, Bali. Sebenarnya ada hutan mangrove di Medan, namun tidak mendapatkan perhatian dari Bank Muamalat Indonesia. Kemudian, keselamatan kerja juga sangat perlu untuk diperhatikan, agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, namun banyaknya anak tangga yang terdapat pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota membuat para karyawan lelah untuk naik turun anak tangga sehingga membuat tidak nyaman untuk bekerja.⁸

Dilihat dari prinsip kemandirian yaitu memiliki kompetensi, mampu bertindak obyektif, dan bebas dari pengaruh/tekanan dari pihak manapun. Indikator kemandirian pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota berupa pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah, namun yang terjadi sebenarnya dalam pengambilan keputusan tidak objektif dimana hanya mendengarkan salah satu karyawan saja.

⁸ *Ibid.*

Indikator lainnya yaitu pengangkatan dan mutasi karyawan benar-benar berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak. Tetapi pengangkatan dan mutasi karyawan tidak berdasarkan kompetensi karyawan contohnya *Manajer Custudy* yang awalnya sebagai *Marketing* diangkat menjadi *Manajer Custudy* dimana harus belajar dalam melakukan pekerjaannya.

Dilihat dari prinsip keadilan yaitu mengandung unsur perlakuan yang adil dan kesempatan yang sama sesuai dengan proporsinya dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan. Ada beberapa indikator keadilan yang tidak terpenuhi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota seperti posisi karyawan dimana posisi penempatan kerja karyawan tidak sesuai pendidikan. Salah satu contohnya *Manajer Custudy* berlatar belakang pendidikan Kimia, *Manajer Prescreen* berlatar belakang pendidikan Keguruan, *Supervisor* Taksasi berlatar belakang pendidikan psikologi. Indikator lain adalah terkait pemberian *reward* dan sanksi terhadap setiap karyawan. Apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik maka akan diberikan reward bonus seperti dilakukan oleh *Customer Service* dan *Sales Marketing* yang telah mencapai target menambah nasabah sedangkan untuk karyawan lain tidak diberikan *reward*. Kemudian apabila karyawan melakukan pelanggaran seperti terlambat masuk kerja akan diberikan sanksi seperti teguran saja tidak ada sanksi disiplin lainnya.⁹

Adapun *Standart Operating Procedure* (SOP) merupakan wujud pertanggungjawaban PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota kepada masyarakat bahwa suatu bank syariah dikelola dengan baik, profesional dan kehati-hatian (*prudent*) dengan tetap berupaya meningkatkan nilai pemegang saham. Pelaksanaan *Standart Operating Procedure* (SOP) tersebut diwujudkan dalam:

1. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Komisaris
2. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Direksi¹⁰

⁹ *Ibid.*

¹⁰ PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Laporan Tahunan GCG 2018.

3. Kelengkapan dan pelaksanaan tugas Komite
4. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Dewan Pengawas Syariah
5. Pelaksanaan prinsip syariah dalam kegiatan penghimpunan dana dan penyaluran dana serta pelayanan jasa
6. Penanganan benturan kepentingan
7. Penerapan fungsi kepatuhan Bank
8. Penerapan fungsi audit intern
9. Penerapan fungsi audit ekstern
10. Batas Maksimum Penyaluran Dana
11. Transparansi kondisi keuangan dan non keuangan, laporan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik, dan pelaporan internal.¹¹

Begitulah tata kelola perusahaan yang baik yang ada di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota dipaparkan terdapat banyak ketidaksesuaian antara teori prinsip tata kelola perusahaan yang baik dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh karyawan.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk menelitinya dengan judul ***“Implementasi Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Ditinjau Dari Persepsi Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik dari prinsip Keterbukaan.
2. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik dari prinsip Akuntabilitas
3. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik dari prinsip Tanggung jawab
4. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik dari prinsip Kemandirian
5. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik dari prinsip Keadilan

¹¹ *Ibid.*

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan dapat mudah dipahami dengan jelas, maka penulis memberikan batasan masalah. Dalam penelitian ini difokuskan pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik yaitu keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan.

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang sudah dijelaskan/diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahannya adalah:

1. Bagaimana implementasi prinsip keterbukaan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota?
2. Bagaimana implementasi prinsip akuntabilitas ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota?
3. Bagaimana implementasi prinsip tanggung jawab ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota?
4. Bagaimana implementasi prinsip kemandirian ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota?
5. Bagaimana implementasi prinsip keadilan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota?

E. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui implementasi prinsip keterbukaan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

- b. Untuk mengetahui implementasi prinsip akuntabilitas ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.
- c. Untuk mengetahui implementasi prinsip tanggung jawab ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.
- d. Untuk mengetahui implementasi prinsip kemandirian ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.
- e. Untuk mengetahui implementasi prinsip keadilan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan/manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik dalam melakukan pelaksanaan perusahaan tata kelola perusahaan yang baik PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan ilmu dan wawasan mengenai implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

c. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan untuk karyawan dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia organisasi didefinisikan sebagai *“Kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri dari atas bagian-bagian (orang dan sebagiannya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.”*¹

Pengertian organisasi secara umum adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya.²

Menurut Daft organisasi adalah kumpulan orang (*social entities*) yang mempunyai suatu tujuan serta dirancang secara sengaja untuk beraktivitas yang dikoordinasikan secara sistematis serta terbuka dan terkait dengan lingkungan eksternal. Sedangkan menurut Robbins organisasi adalah sebagai kumpulan entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi dalam batasan-batasan yang relatif jelas secara bersama-sama dalam batas waktu tertentu dan terus-menerus berupaya mencapai suatu sasaran.

Menurut Melayu S. P. Hasibuan organisasi adalah sebuah proses keputusan, pengelompokkan serta pengaturan adanya berbagai macam kegiatan yang diperlukan agar bisa mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Kruspriatni organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pimpinan dengan organisasi yang tercipta di perusahaan yang bersangkutan.³ Sedangkan menurut

¹ Kkbi.web.id. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2020.

² Muhammad Sigid Safaruddin, *Teori Organisasi Umum*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h.32.

³ Andreas Budihardjo, *Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, (Jakarta: Prasetya Mulya Publishing, 2011), h.14.

Boone dan Katz organisasi adalah suatu proses tersusun yang orang-orangnya berinteraksi untuk mencapai tujuan.⁴ Dari defenisi-defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama.

2. Ciri-Ciri Organisasi

Ada beberapa hal yang dapat menjadi ciri-ciri sebuah organisasi antara lain:

- a. Memiliki anggota atau sekelompok orang di dalamnya yang berjumlah dua orang atau lebih untuk bisa menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Memiliki tujuan organisasi yang akan dicapai bersama, sehingga kegiatan yang dilakukan di dalamnya akan lebih jelas.
- c. Saling bekerja sama menjadi ciri khas utama dalam organisasi karena bagaimanapun setiap anggota yang ada di dalamnya harus bisa saling membantu untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Peraturan yang dibuat untuk kepentingan setiap anggota dalam organisasi tentu sangat penting untuk membatasi sumber dayanya tetap bisa bekerja sama dengan baik dalam menjalankan pekerjaannya.
- e. Pembagian tugas yang sinergis akan dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam organisasi tersebut, tentunya juga dengan pertimbangan bidang berdasarkan tujuan organisasi yang ditentukan.⁵

Yang menjadi dasar ciri-ciri sebuah organisasi yaitu adanya kerja sama bagi setiap anggota untuk mewujudkan tujuan, peraturan, dan pembagian tugas dalam melakukan kegiatan organisasi.

3. Tujuan Dan Manfaat Organisasi

Berikut beberapa tujuan organisasi yang secara umum banyak dijadikan sebagai tujuan dari pembangunan organisasi tersebut:

- a. Meningkatkan kemandirian serta kemampuan dari sumber daya yang dimiliki.

⁴ *Ibid*

⁵ *Ibid*, h.15.

- b. Wadah digunakan untuk individu yang ingin memiliki jabatan, penghargaan, dan pembagian kerja yang jelas.
- c. Wadah untuk memiliki pengawasan dan kekuasaan.
- d. Membantu setiap individu yang ada di dalamnya agar dapat meningkatkan pergaulan dan memanfaatkan waktu luang secara lebih optimal.
- e. Wadah yang membantu mencari keuntungan bersama-sama dengan kerja sama yang sudah terbagi dengan baik
- f. Membantu untuk pengelolaan lingkungan bersama-sama
- g. Mencapai tujuan secara efektif dan efisien sesuai dengan yang telah menjadi tujuan awal sebuah organisasi.

Organisasi harus jelas tujuan dan berbagai hal untuk dilakukannya visi misi organisasi. Tentunya hal ini telah ditentukan sejak awal karena berkaitan dengan pembagian tugas dan bentuk kerja sama agar dilakukan masing-masing anggota yang ada di dalamnya. Sehingga tujuan ini menjadi poin yang sangat penting dimiliki sebuah organisasi dalam mengoptimalkan kinerja yang ada di dalamnya.

Adapun manfaat organisasi antara lain:

- a. Tercapainya sebuah tujuan
- b. Melatih mental bicara di publik
- c. Mudah memecahkan masalah
- d. Melatih *leadership*
- e. Memperluas pergaulan
- f. Kuat dalam menghadapi tekanan
- g. Meningkatkan wawasan dan pengetahuan
- h. Membentuk karakteristik dengan seseorang
- i. Mampu dalam mengatur waktu dengan baik
- j. Sebagai ajang dalam pembelajaran kerja yang sebenarnya.⁶

⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.145.

Tujuan dan manfaat organisasi untuk menggali potensi yang ada dalam diri seseorang, sehingga berkembang menjadi individu mandiri dan dapat bekerja sama dengan masing-masing anggota.

4. Bentuk Organisasi

Bentuk organisasi memandang dari segi tata hubungan, wewenang, dan tanggung jawab yang ada dalam suatu organisasi. Dengan demikian, Wussanto menyatakan bahwa terdapat berbagai macam bentuk organisasi antara lain:

a. Bentuk organisasi lini (*line organization*)

Bentuk organisasi lini adalah suatu bentuk organisasi dimana pucuk pimpinan dipandang sebagai sumber kekuasaan tunggal. Segala ketentuan, keputusan, atau segala kebijaksanaan ada di tangan satu orang, yaitu pucuk pimpinan.

b. Bentuk organisasi fungsional (*functional organization*)

Organisasi fungsional disusun berdasarkan sifat dan macam-macam fungsi sesuai dengan kepentingan organisasi. Tiap-tiap fungsi saling berhubungan karena antara satu fungsi dengan lainnya saling bergantung. Dengan demikian, wewenang dalam organisasi fungsional dilimpahkan oleh pucuk pimpinan kepada unit-unit (satuan organisasi) dibawahnya atas dasar fungsi, dan pimpinan dari tiap unit berhak untuk memerintah kepada semua pelaksana yang ada dibawahnya sepanjang menyangkut tugas masing-masing.

c. Bentuk organisasi staf dan garis (*line and staff organization*)

Bentuk ini merupakan perpaduan antara dua bentuk organisasi, yaitu organisasi lini dan organisasi staf. Staf ini tidak mempunyai wewenang lini atau garis (wewenang komado) ke bawah. Staf berfungsi hanya sebagai pemberi nasehat, pemberi pertimbangan sesuai bidang keahliannya.⁷

d. Bentuk organisasi garis dan fungsional (*line and functional organization*)

⁷ Mesiono, *Manajemen dan Organisasi*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010), h.44.

Perpaduan antara organisasi fungsional dan organisasi lini/garis. Wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada dibawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit berhak memerintah semua satuan pelaksana yang ada sepanjang menyangkut bidang tugas masing-masing. Setiap satuan pelaksana mempunyai wewenang dalam semua bidang pekerjaan.

e. Bentuk organisasi garis, fungsional, dan staf.

Bentuk organisasi garis, fungsional, dan staf adalah suatu organisasi yang merupakan perpaduan dari tiga bentuk organisasi, yaitu organisasi fungsional, organisasi lini, dan organisasi staf. Bentuk organisasi lini, fungsional, dan staf adalah organisasi dimana wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada unit-unit organisasi yang ada dibawahnya dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu sesuai kebutuhan organisasi. Masing-masing pimpinan dari setiap unit berhak memerintah semua satuan pelaksana sepanjang menyangkut tugas masing-masing. Setiap satuan pelaksana mempunyai wewenang dalam bidang pekerjaannya, dan di bawah pucuk pimpinan ditempatkan staf sebagai pembantu atau sebagai penasehat pimpinan. Jadi pada dasarnya sama dengan bentuk organisasi fungsional dan lini, hanya di bawah pucuk pimpinan ditempatkan staf sebagai pembantu atau sebagai penasehat.

f. Bentuk organisasi panitia (*committee organization*)

Bentuk organisasi panitia yaitu apabila kegiatan itu dilakukan kelompok sementara yang terdiri daripada orang-orang yang memiliki keahlian tertentu.⁸

Bentuk organisasi tidak terlepas dari adanya struktur antara pimpinan dengan bawahan yang saling berhubungan dalam menjalankan kewajiban dan dapat mempertanggungjawabkannya.

⁸ *Ibid*, h.46.

5. Perbedaan Organisasi Konvensional Dan Syariah

Organisasi konvensional yaitu kegiatan yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, beserta pembagian peran dan tugas untuk mencapai tujuan tertentu dengan perintah yang terarah.

Sedangkan organisasi islam merupakan perantara untuk menyampaikan dakwah sehingga menjadi lebih terkoordinir secara rapi dan efektif dalam dampaknya, hukum organisasi dalam islam adalah perkara muamalah yang hukumnya mubah, dan tentu saja membuat organisasi islam dengan bentuk saling tolong menolong dalam kebaikan.⁹

Organisasi konvensional lebih mengutamakan individu untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan organisasi islam saling tolong menolong antar sesama dalam melakukan kebaikan.

B. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

1. Pengertian Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Berdasarkan SK Menteri BUMN No. 117/M-MBU/2002, tata kelola perusahaan yang baik adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ BUMN untuk meningkatkan keberhasilan usaha dan akuntabilitas perusahaan guna mewujudkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memerhatikan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan nilai-nilai etika.¹⁰

Menurut Syakhroza mendefinisikan tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu mekanisme tata kelola organisasi secara baik dalam melakukan pengelolaan sumber daya organisasi secara efisien, efektif, ekonomis ataupun produktif dengan prinsip-prinsip terbuka, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independen, dan adil dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mekanisme internal lebih fokus kepada bagaimana pimpinan suatu organisasi mengatur jalannya organisasi sesuai prinsip-prinsip diatas, sedangkan mekanisme eksternal

⁹ *Organisasi Dalam Islam*, <http://mesjidgedhe.or.id>. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2020.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h.1.

lebih menekankan kepada bagaimana interaksi organisasi dengan pihak eksternal berjalan sesuai harmoni tanpa mengabaikan pencapaian tujuan organisasi.¹¹

Tata kelola perusahaan yang baik merupakan isu yang relative baru dalam dunia manajemen bisnis. Secara umum tata kelola perusahaan yang baik terkait dengan sistem dan mekanisme hubungan yang mengatur dan menciptakan insentif yang pas di antara para pihak yang mempunyai kepentingan pada suatu perusahaan agar perusahaan dimaksud dapat mencapai tujuan-tujuan usahanya secara optimal.

Dalam literatur lain disebut bahwa tata kelola perusahaan yang baik berarti suatu proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan akuntabilitas perusahaan dengan tujuan utama mempertinggi nilai saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholders* lain. Dari pengertian tersebut, selanjutnya dapat dijelaskan bahwa tata kelola perusahaan yang baik tidak lain adalah permasalahan mengenai proses pengelolaan perusahaan yang secara konseptual mencakup diaplikasikannya prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan.

Definisi tata kelola perusahaan yang baik menurut Bank Dunia adalah aturan, standar, dan organisasi di bidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur, dan manager serta perincian dan penjabaran tugas dan wewenang serta pertanggungjawabannya kepada investor (pemegang saham dan kreditur). Tujuan utama dari tata kelola perusahaan yang baik adalah untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan untuk mencegah penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan.¹²

Ada tiga hal pokok yang urgen untuk menciptakan tata kelola perusahaan yang baik yaitu:

- a. Pemberantasan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme)

¹¹ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), h.126.

¹² Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2010), h.292.

- b. Disiplin anggaran dan penghapusan dana nonbudgeter, serta
- c. Peningkatan fungsi pengawasan. Tata kelola perusahaan yang baik merujuk kepada sistem dan metode bagaimana perusahaan diarahkan, ditata, atau dikendalikan.¹³

Tata kelola perusahaan yang baik merupakan bentuk pengaturan internal dalam suatu badan usaha (*self regulation*), yang bertujuan untuk meningkatkan nilai pemegang saham (*stakeholders*). Pentingnya tata kelola perusahaan yang baik sebagai alat untuk meningkatkan nilai dan pertumbuhan panjang secara berkesinambungan seluruh *stakeholders*. Tata kelola perusahaan yang baik berusaha menjaga keseimbangan di antara pencapaian tujuan ekonomi dan tujuan masyarakat. Tujuan utama dari tata kelola perusahaan yang baik adalah untuk menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan (*check and balance*) untuk mencegah penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan.¹⁴

Tata kelola perusahaan yang baik adalah seperangkat aturan yang menjadi pegangan semua pihak, baik internal maupun pihak eksternal perusahaan agar tercapai tujuan yang menjadi acuan pihak berkepentingan dan mendorong pengurus perusahaan untuk bekerja secara efisien serta menerapkan prinsip-prinsip penatalayanan yang baik.

2. Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Surat Keputusan Menteri Negara BUMN Nomor 117/M-MBU/2002 Tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Pada Badan Usaha Milik Negara (Kep. Menneq BUMN No 117/M-MBU/2002) telah menetapkan lima prinsip GCG sebagaimana dijelaskan di bawah ini:

1. Keterbukaan

Keterbukaan adalah dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan.

2. Akuntabilitas

¹³ Muhammad, *Manajemen Keuangan Syariah Analisis Fiqh dan Keuangan*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014), h.650.

¹⁴ Rachmadi Usman, *Aspek Hukum Perbankan Syariah*, h.242.

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan, pertanggungjawaban organ sehingga pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.

3. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

4. Kemandirian

Kemandirian yaitu suatu keadaan di mana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihakmanapun yang tidak sesuai dengan peraturan peundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

5. Keadilan

Keadilaan yaitu kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku.¹⁵

Dari paparan di atas sangat jelas bahwa suatu perusahaan harus melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik agar tidak hanya memberikan dampak yang baik kepada pihak perusahaan tetapi juga bagi pihak luar (*stakeholders*) dengan menerapkan prinsip keterbukaan, akuntabilitas, tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan.

3. Indikator Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Moh. Wahyudin Zakarkasyi menyebutkan bahwa indikator pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik adalah sebagai berikut:¹⁶

Tabel 2.1

Indikator Prinsip Tata kelola Perusahaan Yang Baik

No	Aspek yang dinilai	Indikator
1.	Keterbukaan	a. Kemudahan mengakses informasi

¹⁵ Kementrian Negara BUMN, Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara, 2011.

¹⁶ Moh. Wahyudin Zakarkasyi, *Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h.25.

		b. Ketersedian informasi c. Kerahasiaan informasi d. Penyampaian kebijakan e. Visi dan misi perusahaan
2.	Akuntabilitas	a. Perincian tugas dan tanggung jawab b. Kompetensi yang sesuai c. Sistem pengendalian internal d. Pengukuran kinerja e. Pelaksanaan tugas sesuai pedoman
3.	Pertanggungjawaban	a. Kepatuhan hukum b. Tanggung jawab sosial c. Prinsip kehati-hatian
4.	Kemandirian	a. Dominasi dan pengaruh b. Pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab
5.	Keadilan	a. Kesempatan berpendapat b. Kesenjangan kompensasi c. Kesempatan karyawan

4. Tujuan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Tujuan utama penerapan tata kelola perusahaan yang baik di dalam instansi adalah pengoperasian dari instansi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien, dan pencapaian sasaran dari perusahaan dapat tercapai. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik pada perusahaan bertujuan untuk:

- a. Untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan nilai perusahaan.
- b. Untuk dapat mengelola sumber daya dan resiko secara lebih efektif dan efisien.
- c. Untuk dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab dari organ perusahaan.¹⁷

¹⁷ Hery, *Potret Profesi Audit Internal*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.44.

- d. Meningkatkan kontribusi perusahaan dalam perekonomian nasional.
- e. Meningkatkan iklim investasi nasional.
- f. Mensukseskan program privatisasi.

Tujuan dari tata kelola perusahaan yang baik sangat membawa pengaruh yang positif bagi perusahaan yang menerapkannya oleh sebab itu pemerintah menyarankan agar setiap perusahaan untuk berpedoman kepada tata kelola perusahaan yang baik.

5. Manfaat Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Manfaat yang dapat diperoleh perusahaan yang menerapkan tata kelola perusahaan yang baik menurut Hery, yaitu:

- a. Tata kelola perusahaan yang baik secara tidak langsung akan dapat mendorong pemanfaatan sumber daya perusahaan ke arah yang lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan turut membantu terciptanya pertumbuhan atau perkembangan ekonomi nasional.
- b. Tata kelola perusahaan yang baik dapat membantu perusahaan dan perekonomian nasional, dalam hal ini menarik modal investor dengan biaya yang lebih rendah melalui perbaikan kepercayaan investor dan kreditur domestik maupun internasional.
- c. Membantu pengelolaan perusahaan dalam memastikan/menjamin bahwa perusahaan telah taat pada ketentuan, hukum, dan peraturan.
- d. Membangun manajemen dan *Corporate Board* dalam pemantauan penggunaan aset perusahaan.
- e. Mengurangi korupsi.¹⁸

Manfaat tata kelola perusahaan yang baik membantu perusahaan dalam mengembangkan perekonomian nasional.

6. Unsur-Unsur Tata Kelola Perusahaan Yang Baik

Menurut Amin Widjaja Tunggal unsur-unsur (*person in charge*) dalam tata kelola perusahaan yang baik terdiri atas:¹⁹

- a. Komisaris dan Direksi

¹⁸ *Ibid*, h.45.

¹⁹ Amin Widjaja Tunggal, *Pokok-Pokok Auditing dan Jasa Asurans*, (Jakarta: Harvindo, 2013), h.184

Secara legal bertanggung jawab untuk menetapkan sasaran korporat, mengembangkan kebijakan yang luas, dan memilih personel tingkat atas untuk melaksanakan sasaran dan kebijakan tersebut, dan juga menelaah kinerja manajemen untuk meyakinkan bahwa perusahaan dijalankan secara baik dan kepentingan pemegang saham dilindungi.

b. Komite Audit

Bertugas untuk memberikan pendapat profesional yang independen kepada Dewan Komisaris terhadap laporan atau hal-hal yang disampaikan oleh direksi kepada Dewan Komisaris serta mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Dewan Komisaris.

c. Sekretaris Perusahaan

Fungsi ini harus dilaksanakan oleh salah seorang direktur perusahaan tercatat atau pejabat perusahaan tercatat yang khusus ditunjuk untuk menjalankan fungsi tersebut. Sekretaris perusahaan harus memiliki akses terhadap informasi material dan relevan yang berkaitan dengan perusahaan tercatat tersebut dan menguasai peraturan perundang-undangan di bidang pasar modal khususnya yang berkaitan dengan masalah keterbukaan.

d. Manajer dan Karyawan

Manajer menempati posisi strategis karena pengetahuan mereka dan pengambilan keputusan, biasanya mengambil peranan penting dalam organisasi. Pekerja khususnya yang diwakili serikat pekerja atau mereka yang memiliki saham dalam perusahaan dapat mempengaruhi kebijakan tata kelola perusahaan tertentu.

e. Auditor Internal

Melaksanakan pelayanan kepada organisasi secara lebih luas dengan memberikan jaminan keyakinan, konsultasi, dan memastikan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik.²⁰

²⁰ *Ibid*, h.185.

f. Auditor Eksternal

Bertanggung jawab memberikan opini/pendapat terhadap laporan keuangan perusahaan. Laporan auditor independen adalah ekspresi dari opini profesional mereka mengenai laporan keuangan.

g. Pemegang saham (*stakeholders*)

Pemegang saham adalah individu atau institusi yang mempunyai taruhan vital (*vital stake*) dalam perusahaan. Tata kelola perusahaan yang baik harus melindungi hak-hak pemegang saham antara lain:

- a) Mengamankan registrasi dan kepemilikan
- b) Menyerahkan atau memindahkan saham
- c) Mendapatkan informasi yang relevan secara tepat waktu dan kontinu
- d) Ikut serta dan memiliki hak suara dalam Rapat Umum Pemegang Saham
- e) Memperoleh bagian atas keuntungan perusahaan.²¹

Unsur-unsur tata kelola perusahaan yang baik tersebut harus dilaksanakan sesuai dengan tugasnya sebagai pendorong keberhasilan pelaksanaan praktek tata kelola perusahaan yang baik.

7. Faktor Keberhasilan Penerapan Tata Kelola Perusahaan

Menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance), keberhasilan pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik pada perusahaan oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Komitmen dari organ perusahaan yang dilandasi oleh itikad baik untuk menerapkan tata kelola perusahaan yang baik secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan.
- b. Penciptaan sistem pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik di semua lapisan serta melakukan deseminasi dan sosialisasi secara sistematis, konsisten, dan berkelanjutan dengan mengikutsertakan semua pihak yang ada dalam perusahaan dan pemangku kepentingan.²²

²¹ *Ibid*, h.186.

²² Komite Nasional Kebijakan Governance, *Pedoman Umum Good Public Governance*, (Jakarta: KNKG, 2006), h.104.

- c. Penyesuaian peraturan dan kebijakan perusahaan dengan sistem pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik.
- d. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seluruh jajaran perusahaan yang mengacu pada pedoman perilaku (*code of conduct*).
- e. Dukungan dari pihak *stakeholders*.
- f. Evaluasi pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik yang dilakukan berkala oleh perusahaan sendiri maupun dengan merujuk pihak lain yang kompeten dan independen.²³

Keberhasilan tata kelola perusahaan yang baik terjadi tidak hanya dilakukan sekali saja namun harus berkelanjutan, dan tidak hanya menjadi *cover* yang dianggap baik untuk sementara saja tetapi menjadi *cover* yang tetap.

8. Tahap-Tahap Penerapan Tata Kelola Perusahaan

Dalam pelaksanaan penerapan tata kelola perusahaan yang baik di perusahaan adalah penting bagi perusahaan untuk melakukan pentahapan yang cermat berdasarkan analisis atas situasi dan kondisi perusahaan, dan tingkat kesiapannya, sehingga penerapan tata kelola perusahaan yang baik dapat berjalan lancar dan mendapatkan dukungan dari seluruh unsur di dalam perusahaan.

Pada umumnya perusahaan-perusahaan yang telah berhasil dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang baik menggunakan pentahapan berikut:

a. Tahap Persiapan

Tahap ini terdiri dari tiga langkah utama yaitu *awareness building*, *GCG assesment*, dan *GCG manual building*. *Awareness building* merupakan langkah awal untuk membangun kesadaran mengenai arti penting tata kelola perusahaan yang baik dan komitmen bersama dalam penerapannya. Upaya ini dapat dilakukan dengan meminta bantuan tenaga ahliindependen dari luar perusahaan. Bentuk kegiatan dapat dilakukan melalui seminar, dan diskusi kelompok.²⁴

²³ *Ibid*, h.105.

²⁴ Thomas Kaihatu, "Good Corporate Governance Dan Penerapannya di Indonesia". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (Volume 8 Nomor 1, 2006), h.2.

GCG assesment merupakan upaya untuk mengukur atau lebih tepatnya memetakan kondisi perusahaan dalam penetapan tata kelola perusahaan yang baik saat ini. Langkah ini perlu guna memastikan titik awal level penerapan tata kelola perusahaan yang baik dan untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang tepat guna mempersiapkan infrastruktur dan struktur perusahaan yang kondusif bagi penerapan tata kelola perusahaan yang baik secara efektif. Dengan kata lain, *GCG assesment* dibutuhkan untuk mengidentifikasi aspek-aspek apa yang perlu mendapatkan perhatian terlebih dahulu, dan langkah-langkah apa yang dapat diambil untuk mewujudkannya.

GCG manual building, adalah berikut setelah *GCG assesment* dilakukan. Berdasarkan hasil pemetaan tingkat kesiapan perusahaan dan upaya identifikasi prioritas penerapannya, penyusunan *manual* atau pedoman implementasi tata kelola perusahaan yang baik dapat disusun. Penyusunan *manual* dapat dilakukan dengan bantuan tenaga ahli independen dari luar perusahaan. Manual ini dapat dibedakan antara *manual* untuk organ-organ perusahaan dan *manual* untuk keseluruhan anggota perusahaan, mencakup berbagai aspek seperti:²⁵

- 1) Kebijakan tata kelola perusahaan yang baik perusahaan
 - 2) Pedoman tata kelola perusahaan yang baik bagi organ-organ perusahaan
 - 3) Pedoman perilaku
 - 4) *Audit commite charter*
 - 5) Kebijakan *disclosure* dan transparansi
 - 6) Kebijakan dan kerangka manajemen resiko
 - 7) *Roadmap* implementasi
- b. Tahap Impelementasi

Setelah perusahaan memiliki *GCG manual*, langkah selanjutnya adalah memulai implementasi di perusahaan. Tahap ini ada tiga langkah utama yakni:

²⁵ *Ibid*, h.3.

- 1) Sosialisasi, diperlukan untuk memperkenalkan kepada seluruh perusahaan berbagai aspek yang terkait dengan implementasi tata kelola perusahaan yang baik khususnya mengenai pedoman penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Upaya sosialisasi perlu dilakukan dengan suatu tim khusus yang dibentuk untuk itu, langsung berada di bawah pengawasan direktur yang ditunjuk sebagai *GCG champion* di perusahaan.
- 2) Implementasi, yaitu kegiatan yang dilakukan sejalan dengan pedoman tata kelola perusahaan yang baik yang ada, berdasar *roadmap* yang telah disusun. Implementasi harus bersifat *top down approach* yang melibatkan dewan komisaris dan direksi perusahaan. Implementasi hendaknya mencakup pula upaya manajemen perubahan (*change management*) guna mengawali proses perubahan yang ditimbulkan oleh implementasi tata kelola perusahaan yang baik.²⁶
- 3) Internalisasi, yaitu tahap jangka panjang dalam implementasi. Internalisasi mencakup upaya-upaya untuk memperkenalkan tata kelola perusahaan yang baik di dalam seluruh proses bisnis perusahaan kerja, dan berbagai peraturan perusahaan. Dengan upaya ini dapat dipastikan bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik bukan sekedar dipermukaan atau sekedar suatu kepatuhan yang bersifat *superficial*, tetapi benar-benar tercermin dalam seluruh aktivitas perusahaan.

c. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi adalah tahap yang perlu dilakukan secara teratur dari waktu ke waktu untuk mengukur sejauh mana efektivitas penerapan tata kelola perusahaan yang baik telah dilakukan dengan meminta pihak independen melakukan audit implementasi dan *scoring* atas praktik tata kelola perusahaan yang baik yang ada. Terdapat banyak perusahaan konsultan yang dapat memberikan jasa audit yang demikian, dan di Indonesia ada beberapa perusahaan yang melakukan *scoring*. Evaluasi

²⁶ *Ibid*, h.4.

dalam bentuk *assesment*, audit, atau *scoring* juga dapat dilakukan secara *mandatory* misalnya seperti yang diterapkan di lingkungan BUMN. Evaluasi dapat membantu perusahaan memetakan kembali kondisi dan situasi serta capaian perusahaan dalam implementasi tata kelola perusahaan yang baik sehingga dapat mengupayakan perbaikan-perbaikan yang perlu berdasarkan rekomendasi yang diberikan.²⁷

Dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik tidaklah semudah yang dilihat akan tetapi harus berdasarkan tahap demi tahap. Untuk memulainya menggunakan tahap persiapan yaitu segala sesuatunya di persiapkan secara keseluruhan, kemudian tahap implementasi yaitu untuk pengenalan tentang tata kelola perusahaan yang baik dan bagaimana penerapannya, selanjutnya tahap evaluasi yaitu memeriksa tata kelola perusahaan yang baik yang diterapkan dari pihak luar oleh eksternal audit.

9. Tata Kelola Perusahaan Yang Baik di Perbankan

Dalam Undang-Undang No. 10 tahun 1998 tentang perbankan, secara umum telah diatur ketentuan yang terkait dengan tata kelola perusahaan yang baik baik yang termasuk *governance structure*, *governance process*, maupun *governance outcome*.

Governance structure terdiri atas: pertama, uji kelayakan dan kepatutan (*fit and proper test*), yang mengatur perlunya peningkatan kompetensi dan integritas manajemen perbankan melalui uji kelayakan dan kepatutan terhadap pemilik, pemegang saham pengendali, dewan komisaris, direksi, dan pejabat eksekutif bank dalam aktivitas pengelolaan bank.

Kedua, independensi manajemen bank, di mana para anggota dewan komisaris dan direksi tidak boleh memiliki hubungan kekerabatan atau memiliki hubungan *financial* dengan dewan komisaris dan direksi atau menjadi pemegang saham pengendali di perusahaan lain.

²⁷ *Ibid*, h.5.

Ketiga, ketentuan bagi direktur kepatuhan dan peningkatan fungsi audit bank publik. Dalam standar penerapan fungsi internal audit bank publik, bank diwajibkan untuk menunjuk direktur kepatuhan yang bertanggung jawab atas kepatuhan bank terhadap regulasi yang ada.

Strategi dan rencana Bank Indonesia mewajibkan bank untuk memiliki rencana dan anggaran jangka panjang dan menengah dalam bentuk keputusan dewan direksi Bank Indonesia tahun 1995, yang dimaksudkan bagi bank untuk memiliki strategi korporasi dan yang tertuang dengan jelas, termasuk nilai-nilai yang harus dikomunikasikan kepada seluruh tingkatan di dalam organisasi dan resiko-resiko pengendali.

Mengenai *governance outcome*, Bank Indonesia juga telah mengeluarkan beberapa peraturan, antara lain transparansi mengenai kondisi keuangan bank dan peningkatan peran auditor eksternal. Bank diwajibkan untuk mengungkapkan *non performing loan* (NPL), pemegang saham pengendali dan afiliasinya, praktik manajemen resiko dalam pelaporan keuangan.²⁸

Tata kelola perusahaan yang baik di lingkungan perbankan harus dijalankan sesuai yang telah diwajibkan oleh Bank Indonesia agar operasional bank berjalan dengan lancar, seperti *governance structur* yaitu struktur organisasi harus layak dan patut, kemudian *governance process* yaitu strategi dan perencanaan anggaran, serta *governance outcome* yaitu melakukan transparansi laporan keuangan bank.

10. Pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan Perbankan Syariah

Dalam Peraturan Bank Indonesia No. 11/33/PBI/2009 tentang pelaksanaan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik bagi Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah disebutkan bahwa bank wajib melaksanakan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dalam setiap kegiatan usahanya pada seluruh tingkatan atau jenjang organisasi.

Pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik oleh sebuah bank dibagi dalam dua golongan, yaitu Bank Umum Syariah dan Unit Usaha Syariah, sebagai berikut:

²⁸ *Ibid*, h.7

a. Keterbukaan

Keterbukaan adalah dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan. Dalam mewujudkan keterbukaan, perusahaan harus menyediakan informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu kepada pihak yang berkepentingan dengan perusahaan tersebut. Selain itu, para investor harus dapat mengakses informasi penting perusahaan secara mudah pada saat diperlukan.²⁹ Sehubungan dengan keterbukaan, dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 282, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ
وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ ۚ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا
عَلَّمَهُ اللَّهُ ۚ فَلْيَكْتُبْ وَلْيُمْلِلِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا
يَبْخَسْ مِنْهُ شَيْئًا ۚ فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا
يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيُمْلِلْ وَلِيُّهُ بِالْعَدْلِ ۚ وَاسْتَشْهِدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ
رِّجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَّمْ يَكُنَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّن تَرْضَوْنَ مِنَ
الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَىٰ ۚ وَلَا يَأْبَ
الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْأَمُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ

²⁹ Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2016), h.189.

أَجْلِهِ^ج ذَلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَدَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا^ط إِلَّا أَنْ

تَكُونُ تِجْرَةً حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا

تَكْتُبُوهَا^ط وَأَشْهَدُوا^ج إِذَا تَبَايَعْتُمْ^ج وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ^ج وَإِنْ

تَفَعَّلُوا^ط فَإِنَّهُ فُسُوقٌ بِكُمْ^ط وَاتَّقُوا اللَّهَ^ط وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ^ط وَاللَّهُ بِكُلِّ

شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٨٢﴾

Artinya: “Allah memperingatkan agar juru tulis, saksi dan orang-orang yang melakukan perjanjian memudahkan pihak-pihak yang lain, jangan menyulitkan dan jangan pula salah satu pihak bertindak yang berakibat merugikan orang lain. Sebab terlaksananya perjanjian dengan baik bila masing-masing pihak mempunyai niat yang baik terhadap pihak yang lain”. (QS. Al-Baqarah: 282).³⁰

Ayat di atas merupakan arahan sekaligus bukti terkuat bahwa Islam adalah risalah yang sangat mendorong untuk tertib administrasi dan keterbukaan. Semua transaksi terlebih lagi yang *future delivery*, harus ditulis secara apik dan detail. Hal ini tersurat dari penekanan perintah menulis yang diulang tak kurang dari lima kali dalam lima baris pesan.³¹

b. Akuntabilitas

Akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawabanorgan perusahaan sehingga pengelolaannya

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Bintang Indonesia, 2011), h.48.

³¹ M. Syafi'i Antonio, *Devine Unity Accounting*, dalam Iwan Triyowono, *Akuntansi Syari'ah: Prespektif, Metodologi dan Teori*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2006), h.vii.

berjalan secara efektif. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban dari seseorang atau sekelompok orang yang diberi amanah untuk menjalankan tugas tertentu kepada pihak pemberi amanah baik secara vertikal maupun secara horizontal. Akuntabilitas dalam perspektif Islam tidak hanya ditujukan kepada masyarakat (*stakeholders*) dalam tataran horizontal melainkan juga pertanggungjawaban vertikal yaitu kepada Allah SWT. Akuntabilitas dan amanah tidak dapat dipisahkan, dalam hal pembuat laporan akuntabilitas pengelola harus memiliki sifat amanah. Amanah adalah menyampaikan hak apa saja kepada pemiliknya, tidak mengambil sesuatu melebihi haknya dan tidak mengurangi hak orang lain. Dalam hubungannya dengan Islam, konsep akuntabilitas telah diungkapkan oleh Allah.³² Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah An-Nisa ayat 58, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا

بَصِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”. (QS. An-Nisa: 58).³³

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Sesungguhnya Allah menyuruh kamu untuk

³² Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, h.190.

³³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.87.

menyampaikan amanat) artinya kewajiban-kewajiban yang yang dipercayakan dari seseorang (kepada yang berhak menerimanya) ayat ini turun ketika Ali bin Abi Talib hendak mengambil kunci Kakbah dari Usman bin Thalhah Al-Hajabi penjaganya secara paksa, yakni ketika Rasulullah SAW datang ke Mekah pada tahun pembebasan. Usman ketika itu tidak mau memberikannya lalu katanya, “Seandainya saya tahu ketika Rasulullah SAW tentulah saya tidak akan menghalanginya.” Maka Rasulullah SAW pun menyuruh mengembalikan kunci itu padanya seraya bersabda, “Terimalah ini untuk selama-lamanya tiada putus-putusnya!” Usman merasa heran atas hal itu, lalu dibacakannya ayat tersebut sehingga Usman pun masuk Islam. Ketika Usman akan meninggal, kunci itu diserahkan kepada saudaranya Syaibah lalu tinggal pada anaknya. Ayat ini walaupun datang dengan sebab khusus tetapi umumnya berlaku disebabkan persamaan di antaranya (dan apabila kamu mengadili di antara manusia) maka Allah menitahkanmu (agar menetapkan hukum dengan adil, sesungguhnya Allah amat baik sekali) pada *ni'immaa diidgamkan mim* kepada *ma*, yakni *nakirah maushufah* artinya *ni'ma syaian* atau sesuatu yang amat baik (nasihat yang diberikan-Nya kepadamu) yakni menyampaikan amanat dan menjatuhkan putusan secara adil. (Sesungguhnya Allah Maha Mendengar) akan semua perkataan (lagi Maha Melihat) segala perbuatan.³⁴

c. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah kesesuaian atau kepatuhan didalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku. Peraturan yang berlaku termasuk yang berkaitan dengan masalah pajak, hubungan industrial, perlindungan lingkungan hidup, kesehatan/keselamatan kerja, standar penggajian dan persaingan yang sehat. Prinsip ini sangat dianggap

³⁴ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), h.260.

sebagai suatu perbuatan yang baik dalam islam, sehingga setiap individu dalam perusahaan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka.³⁵ Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Al-Isra' ayat 36, yang berbunyi:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ

كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mengetahui pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya”*. (QS. Al-Isra': 36).³⁶

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Dan janganlah kamu mengikuti) menurut (apa yang kami tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati) yakni kalbu (semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya) pemiliknya akan dimintai pertanggungjawabannya, yaitu apakah yang diperbuat dengannya.³⁷

d. Kemandirian

Kemandirian adalah suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat kemandirian penting sekali dalam proses pengambilan keputusan. Hilangnya kemandirian dalam proses pengambilan keputusan akan menghilangkan objektivitas dalam pengambilan keputusan tersebut.

³⁵ Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, h.191.

³⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.285.

³⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.111.

Tentang kemandirian ini sebenarnya Allah SWT sudah menegaskan Nya sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30, yang berbunyi:³⁸

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا

مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ

إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.””. (QS. Al-Baqarah: 30).³⁹

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Dan) ingatlah, hai Muhammad! (Ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi” yang akan mewakili Aku dalam melaksanakan hukum-hukum atau peraturan-peraturan-Ku padanya, yaitu Adam. (Kata mereka, “Kenapa hendak Engkau jadikan di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya) yakni dengan berbuat maksiat (dan menumpahkan darah) artinya mengalirkan darah dengan jalan pembunuhan sebagaimana dilakukan oleh bangsa jin yang juga mendiami bumi? Tatkala mereka

³⁸ Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, h.192.

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.7.

telah berbuat kerusakan, Allah mengirim malaikat kepada mereka, maka dibuanglah mereka ke pulau-pulau dan ke gunung-gunung (padahal kami selalu bertasbih) maksudnya selalu mengucapkan tasbih (dengan memuji-Mu) yakni dengan membaca ‘subhaanallah wabihamdih’, artinya ‘Maha suci Allah dan aku memuji-Nya’, (dan menyucikan-Mu) membersihkan Mu dari hal-hal yang tidak layak bagi-Mu. Huruf lam pada ‘laka’ itu hanya sebagian tambahan saja, sedangkan kalimat semenjak ‘padahal’ berfungsi sebagai ‘hal’ atau menunjukkan keadaan dan maksudnya adalah, ‘padahal kami lebih layak untuk diangkat sebagai khalifah itu!’” (Allah berfirman) (Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui) tentang masalah atau kepentingan mengenai pengangkatan Adam dan bahwa di antara anak cucunya ada yang taat dan ada pula yang durhaka hingga terbukti dan tampaklah keadilan diantara mereka. Jawab mereka, “Tuhan tidak pernah menciptakan makhluk yang lebih mulia dan lebih tahu dari kami, karena kami lebih dulu dan melihat apa yang tidak dilihatnya.” Maka Allah Taala pun menciptakan Adam dari tanah atau lapisan bumi dengan mengambil dari setiap corak atau warnanya barang segenggam, lalu diaduk-Nya dengan bermacam-macam jenis air lalu dibentuk dan ditiupkan-Nya roh hingga menjadi makhluk yang dapat merasa, setelah sebelumnya hanya barang beku dan tidak bernyawa.⁴⁰

Hadits Rasulullah Saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar profesional sesuai dengan pengarahan dan bimbingan dari Al-Qur’an seperti disebutkan di atas, antaranya:

إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يَتَّقَنَهُ

⁴⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur’an*, h.88.

Rasulullah Saw bersabda: “Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia itqan (profesional) dalam pekerjaannya”. (HR Baihaqi).⁴¹

e. Keadilan

Keadilan dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. *Fairness* diharapkan membuat seluruh aset perusahaan dikelola secara baik dan hati-hati, sehingga muncul perlindungan kepentingan pemegang saham secara jujur dan adil. Keadilan menjadi jiwa untuk memonitor dan menjamin perlakuan yang adil diantara beragam kepentingan dalam perusahaan.⁴² Dalam konteks keadilan, para pihak yang melakukan perikatan dituntut untuk berlaku benar dalam pengungkapan kehendak dan keadaan, memenuhi perjanjian yang telah mereka buat, dan memenuhi segala kewajibannya.⁴³ Dalam hubungannya dengan Islam, konsep keadilan dan kewajaran telah diungkapkan oleh Allah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah An-Nahl ayat 90, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ

الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat kebaikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia

⁴¹ Anjuran Islam Tentang Etos Kerja Dan Profesionalisme, <https://islam.nu.or.id>. Diunduh pada tanggal 23 Juli 2020.

⁴² Khotibul Umam, *Perbankan Syariah*, h.193.

⁴³ Veithzal Rivai, Amiur Nuruddin, dkk, *Islamic Bussiness and Economic Ethics*, (Jaklarta: Bumi Aksara, 2012), h.58.

memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.(QS. An-Nahl: 90).⁴⁴

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Sesungguhnya Allah menyuruh kalian berlaku adil) bertauhid atau berlaku adil dengan sesungguhnya (dan berbuat kebaikan) menunaikan fardu-fardu, atau hendaknya kamu melihat-Nya sebagaimana yang telah dijelaskan oleh hadis (memberi) bantuan (kepada kaum kerabat) famili, mereka disebutkan secara khusus disini, sebagai pertanda bahwa mereka harus dipentingkan terlebih dahulu (dan Allah melarang dari perbuatan keji) yakni zina (dan kemungkaran) menurut hukum syariat, yaitu berupa perbuatan kekafiran dan kemaksiatan (dan permusuhan) menganiaya orang lain. Lafal al-baghyu disebutkan disini secara khusus sebagai pertanda, bahwa ia harus lebih dijauihi; dan demikian halnya dengan penyebutan lafal al-fashyaa (Dia memberi pengajaran kepada kalian) melalui perintah dan larangan-Nya (agar kalian dapat mengambil pelajaran) mengambil pelajaran dari hal tersebut.⁴⁵

Pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik pada industri perbankan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk memperkuat kondisi internal perbankan nasional, mengingat resiko dan tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan agar semakin meningkat seiring dengan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat umumnya yang disertai dengan semakin kompleksnya kegiatan usaha bank yang mengakibatkan peningkatan risiko bank.⁴⁶

Untuk membantu dalam membuat regulasi tentang standard dalam melakukan kegiatan operasional perbankan syariah, maka pada tahun 2002 didirikan *Islamic Financial Service Board (IFSB)* oleh *Konsorsium Bank Sentral and Islamic Development Bank* (dengan dukungan dari IMF) dengan mandat meliputi penyediaan standard dan panduan untuk aplikasi internasional oleh pengawas perbankan dalam mengawasi Bank Syariah.

⁴⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.277.

⁴⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.98.

⁴⁶ Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, h.128.

Dalam konteks Bank Syariah, tata kelola perusahaan yang baik harus meliputi :

- a. Sebuah kumpulan dari kesiapan organisasi di mana ada keselarasan tindakan manajemen dari bank syariah, sejauh yang dimungkinkan, yang sejalan dengan keinginan *stakeholders*.
- b. Penyediaan insentif yang sesuai untuk organ-organ dari perusahaan seperti Dewan Direktur, Dewan Syariah, dan Manajemen untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan *stakeholders* serta memfasilitasi monitoring yang efektif, yang akan mendorong bank syariah untuk menggunakan sumber dayanya dengan lebih efektif.⁴⁷

Pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik pada perbankan syariah harus mengacu pada prinsip terbuka, akuntabilitas, tanggung jawab, independen, dan keadilan agar dapat melindungi hak-hak kepentingan dari semua pemangku kepentingan.

11. Tujuan Tata Kelola Perusahaan Bagi Bank Syariah

Bank Indonesia dalam rangka program restrukturisasi Perbankan Nasional pada tahun 2004 telah meluncurkan Arsitektur Perbankan Indonesia (API) sebagai suatu kerangka menyeluruh arah kebijakan pengembangan industri Perbankan Indonesia ke depan. Arah kebijakan pengembangan industri perbankan dimaksud dilandasi oleh visi mencapai kestabilan sistem keuangan dalam rangka membantu mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Penerapan sistem tata kelola perusahaan yang baik dalam perbankan syariah diharapkan dapat meningkatkan nilai tambah bagi semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) melalui beberapa tujuan berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kesinambungan suatu organisasi yang memberikan kontribusi kepada terciptanya kesejahteraan pemegang saham, pegawai, dan *stakeholders* lainnya yang merupakan solusi elegan dalam menghadapi tantangan organisasi ke depan.

⁴⁷ Nurul Huda & Mustafa Edwin Nasution, *Current Issue Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Kencana, 2014), h.170.

- b. Meningkatkan legitimasi organisasi yang dikelola dengan terbuka, adil, dan dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Mengakui dan melindungi hak dan kewajiban para *stakeholders*.
- d. Pendekatan yang terpadu berdasarkan kaidah-kaidah demokrasi, pengelolaan, dan partisipasi organisasi secara legitimate.
- e. Meminimalkan *agency cost* dengan mengendalikan konflik kepentingan yang mungkin timbul antara pihak prinsipal dengan agen.
- f. Meminimalkan biaya modal dengan memberikan sinyal positif untuk para penyedia modal. Meningkatkan nilai perusahaan yang dihasilkan dari biaya modal yang lebih rendah, meningkatkan kinerja keuangan dan persepsi yang lebih baik daripada *stakeholders* atas kinerja perusahaan pada masa depan.⁴⁸

Tujuan tata kelola perusahaan yang baik bagi bank umum maupun bank syariah untuk meningkatkan kinerja bank yang dapat melindungi hak, dan kewajiban, serta memberikan nilai tambah para *stakeholders*.

12. Beda Tata Kelola Perusahaan Syariah Dan Konvensional

Perbedaan implementasi tata kelola perusahaan yang baik pada perbankan syariah dan konvensional terletak pada *syariah compliance* yaitu kepatuhan pada syariah.⁴⁹ Makna kepatuhan syariah dalam bank syariah secara konsep sesungguhnya adalah penerapan prinsip-prinsip islam, syariah, dan tradisinya ke dalam transaksi keuangan dan perbankan serta bisnis lain yang terkait secara konsisten dan menjadikan syariah sebagai kerangka kerja bagi sistem dan keuangan bank syariah dalam alokasi sumber daya, manajemen, produksi, aktivitas pasar modal, dan distribusi kekayaan.

Selain kepatuhan pada syariah, dilihat dari struktur organisasi bank syariah, unsur yang membedakan dengan bank konvensional adalah adanya keharusan bank syariah memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS). DPS ini bertugas untuk mengawasi operasional bank dan produk-produk bank syariah agar

⁴⁸ *Tujuan Good Corporate Governance Bank Syariah*, <https://sharianomic.wordpress.com>. Diunduh pada tanggal 11 Februari 2020.

⁴⁹ Andrian Sutedi, *Perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), h.61.

sesuai dengan prinsip syariah. DPS harus membuat pernyataan secara berkala (tiap tahun) bahwa bank yang diawasinya telah berjalan sesuai dengan ketentuan syariah.⁵⁰ Tugas lain DPS adalah meneliti dan membuat rekomendasi produk baru dari bank yang diawasinya. Dengan demikian, DPS bertindak sebagai penyaring pertama sebelum suatu produk diteliti kembali dan difatwakan oleh Dewan Syariah Nasional (DSN). Fungsi utama DSN adalah mengawasi produk-produk lembaga keuangan syariah agar sesuai dengan syariah Islam, meneliti dan memberi fatwa bagi produk-produk yang dikembangkan oleh lembaga keuangan syariah.⁵¹

Perbedaan implementasi bank syariah dengan bank konvensional terletak pada *syariah compliance* (kepatuhan syariah), Dewan Pengawas Syariah, dan Dewan Syariah Nasional yang dimiliki oleh bank syariah dan tidak dimiliki oleh bank konvensional.

C. Hubungan Tata Kelola Perusahaan Dengan Organisasi

Demi memulihkan kondisi perekonomian di Indonesia yang diakibatkan adanya krisis moneter maka setiap perusahaan maupun organisasi wajib menerapkan tata kelola perusahaan yang baik. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik telah menjadi hal yang mendesak untuk semua organisasi, baik dalam skala besar maupun menengah sekalipun memiliki sebuah konsep tata kelola perusahaan yang baik, meskipun pelaksanaannya akan berbeda-beda. Penerapan tata kelola perusahaan yang baik ini sendiri berkaitan dengan penyaluran atau distribusi dari kekuatan dan tanggung jawab serta konsekuensi dan akuntabilitas pada *performance* atau pencapaian organisasi.

Dengan adanya tata kelola dalam organisasi sehingga pada proses kegiatan dapat menyusun perencanaan kerja dengan lebih terkoordinir dalam membentuk sekelompok manusia yang melakukan kerja sama dengan memanfaatkan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya dan tepat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

⁵⁰ *Ibid*, h.62.

⁵¹ Muhammad Syafi'i Antonio, *Bank Syariah: dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), h.234.

Hubungan antara tata kelola perusahaan yang baik dengan organisasi sebagai berikut:

1. Tata kelola perusahaan yang baik: aturan bagaimana kegiatan dan kerja sama tersebut harus dilaksanakan sehingga tujuan tercapai secara efisien.
2. Organisasi: wadah bagi pencapaian tujuan tersebut dan tempat bagi pengelompokan kerja sama.⁵²

Dari konsep tersebut, jelaslah bahwa tata kelola perusahaan yang baik maupun organisasi diarahkan kepada tercapainya tujuan yang ditetapkan.

D. Persepsi Karyawan

1. Pengertian Persepsi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia persepsi didefinisikan sebagai “*Tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu serapan atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui pancaindranya.*”⁵³ Banyak pengertian persepsi menurut oleh para ahli. Menurut Bimo Walgito “persepsi itu merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderakan sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang “*integrated*” dalam diri individu. Senada dengan yang diungkapkan Desiderato persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli indrawi (sensory stimuli). Hubungan sensasi dengan persepsi sudah jelas. Sensasi adalah bagian dari persepsi. Walaupun begitu, menafsirkan makna informasi indrawi tidak hanya melibatkan sensasi, tetapi juga atensi, ekspektasi, motivasi, dan memori. Persepsi merupakan milik individu, seperti yang dikemukakan Veithzal Rivai yaitu proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi. Persepsi juga diartikan sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna

⁵² *Hubungan Timbal Balik Manajemen, Organisasi, dan Tatakelola*, <http://tshare28.blogspot.com>. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2020.

⁵³ [Kkbi.web.id](http://kkbi.web.id). Diunduh pada tanggal 8 April 2020.

lingkungan mereka. Disamping itu, persepsi dapat pula dilihat dari proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

Menurut Stephen P. Robbins persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses yang ditempuh individu-individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Menurut Mifta Thoha persepsi pada hakekatnya adalah memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Kunci untuk memahami persepsi adalah terletak pada pengenalan bahwa persepsi itu merupakan suatu penataan yang benar terhadap situasi.⁵⁴

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses penerimaan suatu informasi dari lingkungan luar melalui panca indra yang memberikan pemahaman, penafsiran, penilaian, dan menginterpretasi, sehingga pada akhirnya menimbulkan reaksi, baik pendapat maupun tingkah laku oleh individu. Dengan adanya persepsi akan membentuk sikap, yang merupakan suatu kecenderungan yang stabil untuk bertindak tertentu dalam situasi tertentu pula.

2. Proses Persepsi

Proses persepsi menurut Bimo Walgito yaitu objek menimbulkan stimulus kemudian stimulus mengenai alat indera atau reseptor. Perlu dikemukakan bahwa antara objek dan stimulus itu berbeda, tetapi ada kalanya bahwa objek dan stimulus menjadi satu, misalnya dalam hal tekanan tersebut. Proses stimulus mengenai alat indera diteruskan oleh syaraf sensoris ke otak. Proses ini yang disebut sebagai proses fisiologis. Kemudian terjadilah proses di otak sebagai pusat kesadaran inilah yang disebut sebagai proses psikologis. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa taraf terakhir dari proses persepsi ialah individu menyadari tentang misalnya apa yang dilihat, atau apa yang didengar, atau apa yang diraba, yaitu stimulus yang diterima melalui alat indera. Proses ini merupakan proses

⁵⁴ Jazona Guniar, *Persepsi Pegawai Terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten*. (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h.8-9.

terakhir dari persepsi dan merupakan persepsi sebenarnya. Respon sebagai akibat dari persepsi dapat diambil oleh individu dalam berbagai macam bentuk.

Pendapat yang memiliki pengertian sama, tetapi respon/umpan balik menjadi satu satuan proses persepsi. Menurut Mifta Thoha ada beberapa subproses dalam persepsi ini, dan yang dapat dipergunakan sebagai bukti bahwa sifat persepsi itu merupakan hal yang kompleks dan interaktif. Subproses pertama adalah stimulus, atau situasi yang hadir. Mula terjadinya persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan situasi atau suatu stimulus. Situasi yang dihadapi itu mungkin bisa berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung atau berupa bentuk lingkungan sosiokultur dan fisik yang menyeluruh. Subproses kedua adalah registrasi suatu gejala yang nampak ialah mekanisme fisik yang berupa penginderaan dan syaraf seseorang terpengaruh, kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan mempengaruhi persepsi.⁵⁵ Subproses ketiga adalah interpretasi yang merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi. Proses interpretasi ini tergantung pada cara pendalaman (*learning*), motivasi, dan kepribadian seseorang. Subproses terakhir adalah umpan balik (*feedback*).

Proses persepsi diawali dengan diterimanya oleh panca indera yang kemudian akan masuk ke dalam syaraf otak manusia dan kemudian akan memberikan suatu respon atau tindakan terhadap suatu informasi.

3. Persepsi Dalam Islam

Persepsi adalah fungsi psikis yang penting menjadi jendela pemahaman bagi peristiwa dan realitas kehidupan yang dihadapi manusia. Manusia sebagai makhluk yang diberikan amanah kekhalifahan diberikan berbagai macam keistimewaan yang salah satunya adalah proses dan fungsi persepsi yang lebih rumit dan lebih kompleks dibandingkan dengan makhluk Allah yang lainnya. Dalam bahasa Al-Qur'an, beberapa proses dan fungsi persepsi dimulai dari proses penciptaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Al-Mu'minuun ayat 12-16, yang berbunyi:⁵⁶

⁵⁵ *Ibid*, h.10.

⁵⁶ M. Usman Najati, *Psikologi dalam Al-Qur'an: Terapi Qur'ani dalam Penyembuhan Gangguan Kejiwaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2005), h.60.

وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ سُلَالَةٍ مِّن طِينٍ ﴿١٢﴾ ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَّكِينٍ ﴿١٣﴾

ثُمَّ خَلَقْنَا النُّطْفَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْعَلَقَةَ مُضْغَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظْمًا فَكَسَوْنَا

الْعِظْمَ لَحْمًا ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ ﴿١٤﴾ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ﴿١٥﴾ ثُمَّ إِنَّكُمْ

بَعْدَ ذَلِكَ لَمَيِّتُونَ ﴿١٦﴾ ثُمَّ إِنَّكُمْ يَوْمَ الْقِيَمَةِ تُبْعَثُونَ ﴿١٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dari suatu saripati (berasal) dari tanah. (Kemudian Kami jadikan saripati itu air mani (yang disimpan) dalam tempat yang kokoh (rahim). Kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah, lalu segumpal darah itu Kami jadikan tulang-belulang, lalu tulang-belulang itu Kami bungkus dengan daging. Kemudian Kami jadikan dia makhluk yang (berbentuk) lain. Maka Mahasucilah Allah, Pencipta yang paling baik. Kemudian sesudah itu, sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan mati. Kemudian, sesungguhnya kamu sekalian akan dibangkitkan (dari kuburmu) di hari Kiamat*”. (QS. Al-Mu’minun: 12-16).⁵⁷

Menurut Abdullah bin Muhammad dan Abdurrahman bin Ishaq dalam *Tafsir Min Ibn Katsir*, yang mana Allah Ta’ala berfirman seraya memberitahukan mengenai permulaan penciptaan manusia dari saripati (berasal) dari tanah, yaitu Adam. Allah Ta’ala telah menciptakannya dari tanah liat kering yang berasal dari lumpur hitam yang diberi bentuk. *Tsumma ja’alnaaHu nuth-fatan* (kemudian Kami jadikan saripati itu air mani). Dhamir (kata ganti) di sini kembali kepada jenis manusia.

Allah ta’ala berfirman *tsumma ja’alnan nuth-fata ‘alaqatan* (kemudian air mani itu Kami jadikan segumpal darah). Artinya, kemudian Kami jadikan

⁵⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahnya*, h.342.

nuthfah, yaitu air yang memancar yang keluar dari tulang rusuk yang beradadi tulang punggung laki-laki dan tulang dada wanita, yang berada di antara tulang selangka dan pusar, sehingga menjadi segumpal darah merah yang memanjang. *Fakhalaqnal 'alaqata mudh-ghatan* (lalu segumpal darah itu Kami jadikan segumpal daging) yaitu segumpal daging yang tidak mempunyai bentuk tertentu dan tidak bergaris-garis.

Fakhalaqnal mudl-ghata 'idhaaman (dan segumpal daging itu Kami jadikan tulang-belulang), maksudnya Kami berikan bentuk yang memiliki kepala, dua tangan, dua kaki dengan tulannng-tulanganya, urat dan otot-ototnya. *Fa kasaunal 'idhaama lahman* (lalu tulang-belulang itu Kami bungkus dengan daging), maksudnya Kami jadikan daging yang dapat menutupi, mengokohkan, dan menguatkan. *Tsumma ansya'naaHu khalqan aakhara* (kemudian Kami jadikan dia makhluk yang berbentuk lain) yakni kemudian Kami tiupkan ruh ke dalamnya, sehingga dia pun bergerak dan menjadi makhluk lain yang mempunyai pendengaran, penglihatan, pengetahuan, gerakan, dan guncangan.⁵⁸

FatabaarakallaHu ahsanul khaaliqiin (maka Mahasuci Allah, Pencipta yang paling baik) yakni, ketika Dia menyebutkan kekuasaan dan kelembutan-Nya alam penciptaan *nuthfah* ini dari satu keadaan menjadi keadaan yang lain (proses), dari satu bentuk ke bentuk yang lainnya, sehingga menjadi satu bentuk, yaitu manusia yang manusia yang mempunyai ciptaan yang normal lagi sempurna. *Tsumma innakum ba'da dzaalika lamayyituun* (kemudian sesudah itu, sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan mati) yakni, setelah penciptaan yang pertama dari ketiadaan, kalian kelak akan menemui kematian. *Tsumma innakum yaumal qiyaamati tub'atsuun* (kemudian sesungguhnya kamu semua akan dibangkitkan (dari kuburmu) di hari Kiamat) yakni, penciptaan yang terakhir.⁵⁹

Disebutkan proses penciptaan manusia dilengkapi dengan penciptaan fungsi-fungsi pendengaran dan penglihatan. Dalam ayat ini tidak disebutkan telinga dan mata, tetapi sebuah fungsi. Kemudian fungsi ini merupakan alat vital

⁵⁸ Abdullah bin Muhammad, dan Abdurrahman bin Ishaq, *Lubaabut Tafsir Min Ibn Katsir*. (Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal, 1994), h.250.

⁵⁹ *Ibid*, h.251.

bagi manusia dan disebutkan selalu dalam keadaan bersamaan. Proses persepsi didahului dengan proses penerimaan stimulus pada reseptor, yaitu indera. Fungsi indera manusia sendiri tidak langsung berfungsi setelah ia lahir, akan tetapi berfungsi sejalan dengan perkembangan fisiknya. Sehingga dapat merasakan atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh eksternal yang baru dan mengandung perasaan-perasaan yang akhirnya membentuk persepsi dan pengetahuannya terhadap alam luar.

Alat indera yang dimiliki oleh manusia berjumlah lima macam yang bisa disebut dengan panca indera. Panca indera merupakan suatu alat yang berperan penting dalam melakukan persepsi, karena dengan panca indera inilah individu dapat memahami informasi menjadi sesuatu yang bermakna.⁶⁰ Di dalam Al-Qur'an terdapat ayat yang maknanya berkaitan dengan panca indera yang dimiliki manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah An-Nahl ayat 78, yang berbunyi:

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: “Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan, dan hati, agar kamu bersyukur”. (QS. An-Nahl: 78).⁶¹

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Dan Allah mengeluarkan kalian dari perut ibu kalian dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu pun) jumlah kalimat laa ta'lamuuna syaian berkedudukan menjadi hal atau kalimat keterangan (dan Dia memberi kalian pendengaran) lafal as-sam'u bermakna jamak sekali pun lafalnya mufrad

⁶⁰ M. Usman Najati, *Psikologi dalam Al-Qur'an: Terapi Qur'ani dalam Penyembuhan Gangguan Kejiwaan*, h.61.

⁶¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.275.

(penglihatan dan hati) kalbu (agar kalian bersyukur) kepada-Nya atas hal-hal tersebut, oleh karenanya kalian beriman kepada-Nya.⁶²

Ayat tersebut memberikan gambaran bahwa manusia dilahirkan dengan tidak mengetahui sesuatu apapun, maka Allah melengkapi manusia dengan alat indera untuk manusia sehingga manusia dapat merasa atas apa yang terjadi padanya dari pengaruh-pengaruh luar yang baru dan mengandung perasaan-perasaan yang berbeda sifatnya antara satu dengan yang lainnya. Dengan alat indera tersebut, manusia akan mengenali lingkungannya dan hidup di dalam lingkungan tersebut. Kemudian ada beberapa ayat di bawah ini mewakili tentang panca indera yang berperan dalam proses persepsi, antara lain:

a. Penglihatan

Allah menciptakan alat indera mata sebagai penglihatan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah An-Nur ayat 43, yang berbunyi:⁶³

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَزْجِي سَحَابًا ثُمَّ يُؤَلِّفُ بَيْنَهُ ثُمَّ يَجْعَلُهُ رُكَّامًا فَتَرَى الْوَدْقَ يَخْرُجُ

مِّنْ خَلَلِهِ ۖ وَيُنَزِّلُ مِنَ السَّمَاءِ مِنْ جِبَالٍ فِيهَا مِنْ بَرَدٍ فَيُصِيبُ بِهِ ۖ مَن يَشَاءُ

وَيَصْرِفُهُ ۖ عَن مَّن يَشَاءُ ۖ يَكَادُ سَنَا بَرْقِهِ ۖ يَذْهَبُ بِالْأَبْصَرِ ﴿٤٣﴾

Artinya: “Tidaklah kamu melihat bahwa Allah mengarak awan, kemudian mengumpulkan antara (bagian-bagian)nya, kemudian menjadikannya bertindih-tindih, Maka kelihatanlah olehmu hujan keluar dari celah-celahnya dan Allah (juga) menurunkan (butiran-butiran) es dari langit, (yaitu) dari (gumpalan-gumpalan awan seperti) gunung-gunung, Maka ditimpakan-Nya (butiran-butiran) es itu kepada siapa yang dikehendaki-Nya dan dipalingkan-Nya dari siapa

⁶² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.197.

⁶³ M. Usman Najati, *Psikologi dalam Al-Qur'an Terapi Qur'ani dalam Penyembuhan Gangguan Kejiwaan*, h.62.

yangdikehendaki-Nya. Kilauan kilat awan itu Hampir-hampir menghilangkan penglihatan”.(QS. An-Nur: 43).⁶⁴

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Tidaklah kamu melihat bahwa Allah mengarak awan) menggiringnya secara lembut (kemudian mengumpulkan antara bagian-bagiannya) dengan menghimpun sebagiannya dengan sebagian yang lain, sehingga yang tadinya tersebar kini menjadi satu kumpulan (kemudian menjadikannya bertindih-tindih) yakni sebagiannya di atas sebagian yang lain (maka kelihatanlah olehmu air) hujan (keluar dari celah-celahnya) yakni melalui celah-celahnya (dan Allah juga menurunkan dari langit).⁶⁵ Huruf Min yang kedua ini berfungsi menjadi *shilah* atau tata penghubung (yakni dari gunung-gunung yang menjulang padanya) menjulang ke langit; *Min Jibaa*lin menjadi Badal daripada lafal *Minas Samaa-i* dengan mengulangi huruf Jarnya (berupa es) sebagiannya terdiri dari es (maka ditimpakannya es tersebut kepada yang dikehendaki-Nya dan dipalingkan-Nya dari siapa yang dikehendaki-Nya. (Hampir-hampir saja kilauan kilat itu) yakni cahayanya yang berkilauan (menghilangkan penglihatan) mata yang memandangnya, karena silau olehnya.

b. Pendengaran

Allah menciptakan alat indera telinga sebagai pendengaran. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Az-Zumar ayat 18, yang berbunyi:⁶⁶

الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمُ

أُولُوا الْأَلْبَابِ

Artinya: “Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya (mereka yang mendengarkan ajaran-ajaran Al-Qur'an dan ajaran-

⁶⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.355.

⁶⁵ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.224.

⁶⁶ M. Usman Najati, *Psikologi dalam Al-Qur'an Terapi Qur'ani dalam Penyembuhan Gangguan Kejiwaan*, h.63.

ajaran yang lain, tetapi yang diikutinya ialah ajaran-ajaran Al-Qur'an karena ia adalah yang paling baik). Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal".(QS. Az-Zumar: 18).⁶⁷

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Yaitu, orang-orang yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik diantaranya) mengikuti sesuatu yang mengandung kemaslahatan bagi mereka. (Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal) yang mempunyai pikiran.⁶⁸

c. Penciuman

Allah menciptakan alat indera hidung sebagai penciuman. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Ar-Rahman ayat 12, yang berbunyi:

وَالْحَبُّ ذُو الْعَصْفِ وَالرَّيْحَانُ

Artinya: "Dan biji-bijian yang berkulit dan bunga-bunga yang harum baunya".(QS. Ar-Rahman: 12)⁶⁹

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Dan biji-bijian) seperti gandum dan jawawut (yang berbulir) yang ada merangnya (dan daun-daunan yang harum baunya) wangi baunya.⁷⁰

d. Perasaan

Allah menciptakan alat indera hati sebagai perasaan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Qur'an surah Al-Baqarah ayat 97, yang berbunyi:

⁶⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.460.

⁶⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.53.

⁶⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.531.

⁷⁰ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.367.

قُلْ مَنْ كَانَ عَدُوًّا لِجِبْرِيلَ فَإِنَّهُ نَزَّلَهُ عَلَى قَلْبِكَ بِإِذْنِ اللَّهِ مُصَدِّقًا لِمَا بَيْنَ

يَدَيْهِ وَهُدًى وَبُشْرَى لِلْمُؤْمِنِينَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Katakanlah (Wahai Muhammad), “Barangsiapa yang menjadi musuh Jibril, maka (ketahuilah) bahwa dialah yang menurunkan Al-Quran kedalam hatimu (dengan izin Allah)”. (QS. Al-Baqarah: 97).⁷¹

Menurut Quraish Shihab dalam *Tafsir Al-Mishbah*, yang mana firman Allah berbunyi: (Katakanlah) kepada mereka, (“barang siapa yang menjadi musuh Jibril) maka silahkan ia binasa dengan kebenciannya itu! (Maka sesungguhnya Jibril itu menurunkannya) maksudnya Al-qur’an (ke dalam hatimu dengan seizin) atau perintah (Allah, membenarkan apa-apa yang berada di hadapannya) yaitu kitab-kitab suci yang turun sebelumnya (dan menjadi petunjuk) dari kesesatan (serta berita gembira) berupa surga (bagi orang-orang yang beriman).⁷²

Perasaan merupakan gejala psikis dengan tiga sifat khas, yaitu:

- 1) Dihayati secara subyektif
- 2) Pada umumnya berkaitan dengan gejala pengenalan
- 3) Dialami oleh individu dengan rasa suka atau tidak suka.⁷³

Persepsi dalam pandangan Islam adalah suatu proses kognitif yang dialami individu dalam memahami informasi baik melalui panca indera, seperti mata, untuk melihat, telinga untuk mendengar, hidung untuk penciuman, hati untuk merasakan, dan pemahaman dengan indera mata maupun pemahaman dengan hati dan akal.

4. Karyawan

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, gedung, mesin, peralatan kantor,

⁷¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.15.

⁷² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, h.35.

⁷³ K. Kartono, *Psikologi Umum*, (Bandung: Mandar Maju, 1996), h32.

persediaan barang, dan sebagainya. Menurut Hasibuan definisi karyawan adalah, “Penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian”.⁷⁴

Sedangkan menurut Brown karyawan adalah “*Employees are customers and customers are employees*”. Hal ini berarti bahwa karyawan adalah konsumen juga. Dimana jika karyawan tidak nyaman, tidak terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tidak menyukai pekerjaannya, dan bahkan dengan produk yang dihasilkan, maka bisa dipastikan bahwa konsumen akan merasakan hal yang sama. Maka dari itu, perusahaan menyadari bahwa ada beberapa hal yang diperhatikan dalam lingkungan kerja.

Dalam setiap organisasi, terdapat dua kelompok yaitu karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional dan karyawan yang tergolong kelompok pemimpin. Menurut Hasibuan karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan, sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing, biasanya karyawan satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikan dapat tercapai, maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.

Menurut Godthorpe orientasi kerja adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Jenis orientasi karyawan dalam bekerja ada dua yaitu *pertama, instrumentally* yang menjelaskan bahwa pada jenis pendekatan setiap karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu tujuan akhir. Dimana karyawan bekerja berdasarkan suatu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ada karyawan yang

⁷⁴ Melayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alfabeta, 2005), h.25.

memilih bekerja dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing karyawan.

Kedua, solidaritas pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, Godthorpe menjelaskan bahwa setiap karyawan memandang sebuah pekerjaan bukan secara sederhana sebagai tujuan saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang didapat, dan dipandang sebagai bentuk *emotionally rewarding*. Karyawan yang memilih orientasi kerja jenis ini lebih memilih tempat bekerja, karena memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan yang kuat dan rasa solidaritas. Hubungan sosial di sini yang dimaksud adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama karyawan dalam satu departemen maupun antar departemen.

Menurut Lucas dan Kitching karyawan adalah sisi sosial dari sebuah pekerjaan yang membuat para karyawan tersebut tetap merasa betah pada pekerjaan mereka dan juga membuat para karyawan tersebut untuk tetap mengoptimalkan diri dalam bekerja. Selain itu, hubungan sosial yang kuat karyawan jenis ini inginkan bukan hanya sebatas lingkungan kerja, melainkan hubungan sosial dapat diteruskan diluar pekerjaan. Misalnya dengan pergi maka, jalan-jalan, dan melakukan kegiatan lain, serta saling berkunjung ke tempat tinggal masing-masing karyawan.⁷⁵ Karyawan diharapkan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan serta meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Memberikan penghargaan kepada para karyawannya yang telah mengabdikan di perusahaan.⁷⁶

Karyawan adalah makhluk yang memiliki jiwa dengan menawarkan pikiran dan tenganya untuk melakukan kegiatan operasional pekerjaan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau menumbuhkan solidaritas diantara sesama karyawan.

⁷⁵ *Orientasi Kerja Karyawan: Definisi dan Jenis Orientasi Kerja Karyawan*, <http://jurnalsdm.blogspot.com>. Diunduh pada tanggal 20 Maret 2020.

⁷⁶ Andri Soemitra, *Bank Dan Lembaga Keuangan*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2009), h.294.

E. Kajian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema Implementasi Prinsip *Good Corporate Governance* Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota ini, dapat dilihat pada uraian berikut:

Tabel 2.2

Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Orie Vebbiantri (2012)	Implementasi Prinsip <i>Good Corporate Governance</i> Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Pada PT. Antam Tbk	Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan jenis penelitian deskriptif	Hasil penelitian ini yaitu persepsi karyawan mengenai penerapan prinsip <i>Good Corporate Governance</i> secara umum menunjukkan hasil dengan rentang skala “sesuai”. Adapun dimensi transparansi, akuntabilitas, resposibilitas, independensi, dan keadilan dengan jumlah 14 indikator dimana terdapat 2 dimensi yaitu transparansi dan responsibilitas menunjukkan hasil dengan rentang skala “sangat sesuai”. 2 dimensi yaitu akuntabilitas dan keadilan menunjukkan hasil dengan rentang skala “sesuai” dan satu dimensi yaitu independensi menunjukkan hasil rentang skala “kurang sesuai”. Dari semua penjelasan tentang penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis penerapan prinsip GCG sudah dijalankan dengan baik, telah dipersepsikan oleh karyawan PT.

				Antam Tbk sesuai dengan situasi serta kondisi yang dialami dan karyawan merasakan manfaatnya dengan penerapan prinsip-prinsip GCG dalam mengelola tata perusahaan yang baik. ⁷⁷
2.	Mutamimah Phradiansah (2014)	Analisis Implementasi <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja SDM Melalui <i>Organizational Commitment</i>	Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian <i>explanatory research</i> atau penelitian yang bersifat menjelaskan.	Hasil penelitian menjelaskan bahwa prinsip partisipasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM. Prinsip transparansi mempunyai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM. Prinsip akuntabilitas berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja SDM Prinsip <i>fairness</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan SDM. ⁷⁸
3.	Irvian Syahbani Irwondy	Pengaruh Penerapan Konsep <i>Good Corporate</i>	Pendekatan penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda penerapan GCG di PT Asuransi Jasa Indonesia prinsip <i>Accountability</i> dan <i>Fairness</i> telah

⁷⁷ Orie Vebbrianti, "Implementasi Prinsip Good Corporate Governance Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Pada PT. Antam Tbk" (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia, 2012), h.85.

⁷⁸ Mutamimah dan Phradiansah. " Analisis Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja SDM Melalui Organizational Commitment" dalam Jurnal Ekonomi Bisnis, Juli 2014, h.66.

	(2016)	<i>e Governance Terhadap Kinerja Non-Kuangan di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia</i>	kan analisis regresi linear berganda.	diterapkan dengan baik, karena memiliki pengaruh positif terhadap kinerja non-keuangan perusahaan. Sedangkan untuk penerapan prinsip <i>transparancy</i> , <i>responsibility</i> , dan <i>independency</i> menunjukkan hasil belum cukup baik, yaitu menunjukkan hubungan berlawanan dengan kinerja non-keuangan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, penerapan konsep GCG tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja PT Asuransi Jasa Indonesia. Ini dibuktikan dengan rendahnya koefisien determinasi (R) yaitu 0,187 (18,7%). Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa faktor-faktor lain diluar GCG yang berpengaruh terhadap kinerja non-keuangan perusahaan. Selain itu dari lima prinsip GCG, prinsip <i>Accountability</i> adalah faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja non-keuangan perusahaan dengan koefisien 0,229. ⁷⁹
4.	Putu Putri Sawitri dan	Pengaruh Penerapan Prinsip-	Penelitian ini dilakukan dengan	Hasil penelitian yang ditemukan bahwa transparansi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar.

⁷⁹ Irvian Syahbani Irwondy. "Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap kinerja Non-Kuangan di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia" dalam Jurnal Manajemen dan Organisasi, Agustus 2016, h.109-110.

	Wayan Ramantaha (2018)	Prinsip <i>Governance</i> pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar	pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar ke 29 BPR yang terdapat di Kota Denpasar.	Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Responsibilitas berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Kewajaran berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. Partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. ⁸⁰
5.	Didin Nahrudin Syah, Rachmat Hasbullah, dan Solehudin (2018)	Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek	Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan <i>scoring model likert</i> .	Hasil penelitian yang ditemukan bahwa Kinerja karyawan pada PT Pupuk Kujang diperoleh rata-rata skor sebesar 344,3, yang berada pada rentang skala 340-420 dengan kriteria baik, yang artinya responden merasa cukup dengan kinerja mereka terhadap perusahaan. Transparansi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 339.75, yang berada pada rentang skala 260-340 dengan kriteria cukup baik, artinya responden merasa baik dengan informasi yang akurat dan jelas. Akuntabilitas diperoleh nilai rata-rata skor 341.3, yang berada pada

⁸⁰ Putu Putri Sawitri dan I Wayan Ramantha. "Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar" dalam E-Jurnal Akuntansi, Mei 2018, h.1113-1114.

				<p>rentang skala 340-420 dengan kriteria baik, artinya responden merasa baik dengan perlindungan terhadap lingkungan hidup. Responsibilitas diperoleh nilai rata-rata skor 343.5 yang berada pada rentang skala 340-420 dengan kriteria baik, artinya responden merasa baik dengan penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja. Independensi diperoleh nilai rata-rata skor 342, yang berada pada rentang skala 340-420 dengan kriteria baik, artinya ⁸¹responden merasa baik dengan tidak mengambil keuntungan pribadi dari kegiatan perusahaan. <i>Fairness</i> diperoleh nilai rata-rata skor 328.5, yang berada pada rentang skala 260-340 dengan kriteria baik, artinya responden merasa baik terbebas dari benturan kepentingan.</p>
--	--	--	--	---

Dari ke lima penelitian terdahulu terdapat perbedaan, ada beberapa aspek yang membedakan dengan penelitian saat ini. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu :

1. Orie Vebbiantri (2012), perbedaan penelitian yang dilakukan terletak pada lokasi penelitiannya dimana Orie Vebbiantri melakukan penelitian di PT Antam yang bergerak dibidang pertambangan sedangkan lokasi penelitian ini yaitu Bank Muamalat Indonesia yang bergerak dibidang perbankan.

⁸¹ Didin Nahrudin, dkk. "Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek" dalam Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Desember 2018, h.35-36.

2. Mutamimah Phradiansah (2014), perbedaan penelitian yang dilakukan terletak pada pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.
3. Irvian Syahbani Irwondy (2016), perbedaan penelitian terletak pada metode penelitian yang diteliti. Penulis Zulfa Maulidina pendekatan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.
4. Putu Putri Sawitri dan Wayan Ramantha (2018), letak perbedaan penelitiannya pada metode penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Putri Sawitri dan Wayan Ramantha dengan pengumpulan data melalui kuisisioner yang disebar ke 29 BPR yang terdapat di Kota Denpasar dengan masing-masing diambil tiga responden. Sedangkan pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang diberikan kepada karyawan satu bank dan lokasinya di Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.
5. Didin Nahrudin Syah, Rachmat Hasbullah, dan Solehudin (2018), letak perbedaan penelitiannya pada lokasi penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Didin Nahrudin Syah, Rachmat Hasbullah, dan Solehudin lokasinya penelitiannya di PT Pupuk Kujang Cikampek yang bergerak di sektor Perpupukan. Sedangkan lokasi penelitian ini di Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota yang bergerak di sektor perbankan.

F. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis adalah kerangka penalaran yang terdiri dari konsep-konsep atau teori yang menjadi acuan penelitian, biasanya kerangka teoritis disusun dalam bentuk matriks, bagan atau gambar sederhana.⁸²

⁸² Azhari Akmal, *Buku Panduan Penulisan Skripsi*, (Medan: Febi Press, 2015), h.18.

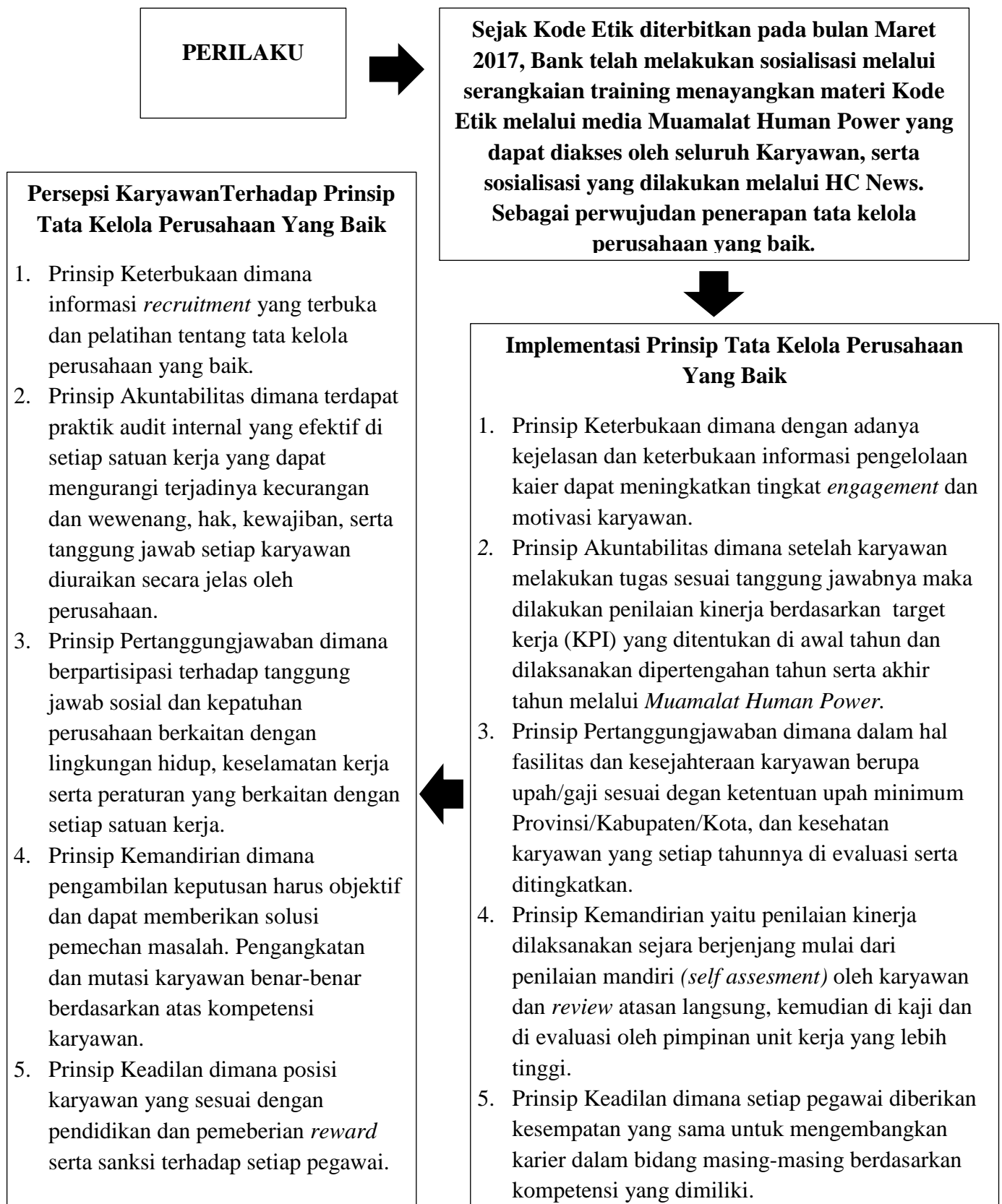
Untuk mempermudah pemahaman tentang pertanyaan penelitian, maka perlu menjelaskan kerangka teoritis dari setiap pertanyaan penelitian dalam penelitian ini.

Pada tahun 2018, perusahaan melakukan sosialisasi Tata Kelola Perusahaan dengan tujuan memberikan pemahaman mengenai Implementasi tata kelola perusahaan yang baik di lingkungan perusahaan. Kemudian sikap karyawan terhadap Kode Etik Bankir Indonesia, *Core Values* Bank Muamalat dan Ittifaq serta berdasarkan *bestpractice* penerapan tata kelola perusahaan yang baik, yaitu meliputi:

1. Kepatuhan terhadap ajaran Islam dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
2. Memastikan kehalalan sumber, proses, dan hasil dari pekerjaan, yaitu mencakup pengaturan benturan kepentingan, hubungan dengan *stakeholders*, kegiatan politik karyawan.
3. Menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja dan menjalankan ibadah.
4. Menjunjung tinggi etika moral dan sopan santun.
5. Menjaga amanah yang diberikan, termasuk pengaturan perilaku untuk menjaga nama baik perusahaan, menjaga fasilitas perusahaan, melayani nasabah dengan baik, dan mencegah tindakan pelanggaran.
6. Menjaga kerahsiaan informasi nasabah dan perusahaan.

Serta perilaku karyawan sebagai perwujudan penerapan tata kelola perusahaan yang baik, seluruh karyawan telah diwajibkan untuk memberikan pernyataan kesanggupan menjalankan Kode Etik secara online melalui aplikasi Muamalat Human Power.

Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini dapat dilihat pada skema dibawah ini :



(Gambar 2.1 Skema Kerangka Teoritis)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Proses penelitian dimulai dengan menyusun asumsi dasar dan aturan berpikir yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini asumsi yang ada, tidak memasukkan nilai-nilai objektif individu melainkan berdasarkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan kuantitatif dilakukan dengan mengumpulkan dan mengolah data untuk mencari fakta yang akurat serta interpretasi yang tepat dan sistematis mengenai implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.¹

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti berdasarkan tujuan penelitian adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan. Penelitian deskriptif dibuat secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberi gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola-pola mengenai fenomena yang sedang dibahas. Berdasarkan waktunya, penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu. Sehingga berdasarkan dimensi waktunya maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *cross sectional* yaitu penelitian yang hanya digunakan dalam waktu tertentu, dan tidak akan dilakukan penelitian lain di waktu yang berbeda untuk diperbandingkan. Berdasarkan teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan penelitian survei, dimana dalam

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h.14.

penelitian ini peneliti mengajukan pernyataan tertulis yang telah tersusun dalam kuesioner.²

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan Mei 2020.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.³ Populasi yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota yang berjumlah 62 orang.⁴

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil.⁵ Ada beberapa teknik yang digunakan dalam menentukan seberapa banyak sampel, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

1 = Konstanta

e^2 = Standart error atau persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, yaitu sebesar 10%

² *Ibid*, h.37-45.

³ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.100.

⁴ Dony Setyadewo, Karyawan Bagian Alt. Branch Operatoin Service Manager PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota, wawancara di Medan, tanggal 20 Desember 2019.

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.115.

$$\text{Maka jumlah sampel} = \frac{62}{1 + 62 (0,1)^2} = \frac{62}{1,62} = 38,27 = 38$$

Dari hasil perhitungan di atas, maka banyaknya sampel yang di jadikan penelitian sebanyak 38 karyawan. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dimana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *convenience sampel* atau biasa disebut dengan *accidental sampling*. Artinya dalam memilih sampel peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja. Seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tadi ada di situ atau kebetulan kenal dengan orang tersebut.⁶

E. Sumber Data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer maupun pihak-pihak lain, misalnya dalam bentuk tabel atau diagram.⁷ Data sekunder yang digunakan adalah data dari perantara, dan mencantumkan literatur- literatur seperti dari buku-buku, jurnal penelitian, makalah, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, penulis melakukan beberapa proses pengumpulan data, yaitu :

⁶ Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan, FEBI UIN-SU Press, 2016), h.42.

⁷ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: RajaGrafindo, 2003), h.99-100.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁸ Dalam hal ini peneliti akan membagikan ataupun menyebarkan angket kepada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati langsung obyek datanya.⁹ Prosedur ini digunakan untuk menemukan data dan informasi obyektif, sesuai dengan fenomena, serta apa adanya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.¹⁰

G. Defenisi Operasional

Defenisi operasional yaitu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam penilaian. Menurut Sugiyono variabel penelitian adalah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹¹ Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini hanya memiliki satu variabel yakni implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat penerapan prinsip Keterbukaan, prinsip Akuntabilitas, prinsip Tanggung jawab, prinsip Kemandirian

⁸ Budi Trianto. *Riset Medeling, Konsep dan Prosedur Melakukan Peneleitian*. (PekanBaru : Adh-Dhuha Institute, 2016), h.36.

⁹ Jogiyanto, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2007), h.89.

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.231.

¹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, h.39.

dan prinsip Keadilan. Defenisi operasional variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Ringkasan Penelitian

Variabel	Instrumen	Defenisi	Indikator	Pengukuran
Implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan.	Keterbukaan	keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya keterbukaan informasi mengenai <i>recruitment</i> pegawai dan kesempatan pengembangan kompetensi pegawai yang diketahui oleh setiap karyawan - Adanya pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik akan menambah pengetahuan karyawan. 	Skala <i>Ordinal</i>
	Akuntabilitas	kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggung jawaban organ perusahaan sehingga pengelolaan	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapatnya praktik audit internal yang efektif di setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan. - Wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab 	Skala <i>Ordinal</i>

		nya berjalan secara efektif.	setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan.	
	Tanggung jawab	kesesuaian atau kepatuhan di dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat serta peraturan perundangan yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> - Mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) perusahaan - Kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup, keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja. 	Skala <i>Ordinal</i>
	Kemandirian	suatu keadaan dimana perusahaan dikelola secara	<ul style="list-style-type: none"> - Pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah. - Pengangkatan dan 	Skala <i>Ordinal</i>

		profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun.	mutasi karyawan benar-benar berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak.	
	Keadilan	dalam memenuhi hak-hak <i>stakeholder</i> s yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan	- Posisi penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan - Memberikan <i>reward</i> dan sanksi terhadap setiap karyawan	Skala <i>Ordinal</i>

H. Teknik Analisis Data

Penganalisisan data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data untuk melihat bagaimana menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data.¹² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala ordinal dalam menjabarkan setiap indikator yang ada pada operasionalisasi konsep penelitian yang digunakan. Skala ordinal adalah data yang mempunyai tingkatan data, ada data dengan urutan

¹² Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, (Jakarta: PT Granit, 2005), h.101.

yang lebih tinggi dan urutan yang lebih rendah. Termasuk kategori data ini adalah hasil pengolahan kuesioner.¹³

Analisis pengolahan data dari penelitian ini menggunakan analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis terhadap satu variabel. Analisis ini dibuat dengan mengaplikasikan distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi adalah susunan dalam suatu tabel yang telah diklasifikasiikan menurut kelas atau kategori-kategori tertentu. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat berdasarkan skala likert. Skala likert banyak digunakan dalam penelitian yang menggunakan metode survei untuk mengukur sikap karyawan, persepsi karyawan, atau mengukur perasaan karyawan.¹⁴

Dengan Skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut:¹⁵

Tabel 3.2
Skor Kepentingan Tiap Indikator Menurut Likert

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Ragu-Ragu
4	Setuju
5	Sangat Setuju

(Sumber, Sugiyono, 2006)

¹³ Singgih Santoso, *Mengolah data statistik secara profesional*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2001), h.4.

¹⁴ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.81.

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, h.107.

I. Analisis Data Kuesioner

Data hasil penelitian yang diperoleh, kemudian dilakukan analisis oleh penulis untuk mengetahui pengimplementasian prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan merupakan alat pertanggungjawaban pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Cabang Medan Balai Kota, dikumpulkan melalui penelitian atas hasil kuesioner dengan menggunakan perhitungan rentang skala. Perhitungan atas kuesioner dilaksanakan dengan menggunakan rumus perhitungan rentang skala sebagai berikut:¹⁶

$$n = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Dimana:

n = 38 responden

m = 5

$$\text{Maka : Rentang Skala (RS)} = \frac{38(5-1)}{5} = 30,4$$

Tabel 3.3
Rentang Skala

No.	Skala Penilaian	Skala Ordinal
1.	162,6-192	Sangat Baik
2.	132,2-161,6	Baik
3.	100,8-131,2	Cukup Baik
4.	69,4-99,8	Kurang Baik
5.	38-68,4	Tidak Baik

(Sumber, Husein Umar, 2005)

¹⁶ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, h.225

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Umum Perusahaan

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *Multifinance* Syariah (Al-Ijarah Indonesia *Finance*) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia.

Selain itu produk bank yaitu *shar-e* yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk *Shar-e Gold DebitVisa* yang diluncurkan tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti *internet banking*, ATM, dan *cash management* seluruh produk-produk 2 tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan Syariah. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI).

Sebelum didirikannya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Medan, terlebih dahulu dibentuk sebuah tim yang diberi nama Muamalat *Service Centre* pada tanggal 6 November 1999, tim yang bekerja sama selama (enam) bulan ini memiliki beberapa tugas, antara lain sebagai berikut:¹

¹ <http://muamalat.co.id>. diakses pada tanggal 06 Juni 2020.

1. Memberikan layanan info secara rasional
2. Mengadakan sosialisasi tentang Bank Muamalat Indonesia kepada masyarakat kota Medan, pemerintah daerah, pengusaha maupun alim ulama.
3. Mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan rencana berdirinya Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Kota Medan baik operasionalnya maupun izinnya.
4. Melakukan kajian-kajian mengenai potensi pasar baik dari segi *Funding* (menghimpun dana) maupun *lending* (penyaluran dana).

Setelah melakukan kajian-kajian, akhirnya Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Medan resmi beroperasi pada tanggal 17 April 2000 dengan modal awal Rp. 500.000.000; dan 16 orang karyawan. Pada tahun 2003, bank dengan percaya diri melakukan penawaran umum terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring dengan kapasitas bank yang semakin diakui, bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia pada tahun 2009, bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta yang satu-satunya mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk satu kantor cabang di Malaysia. Operasional bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia *Electronic Payment* (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada logo bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islam, modern dan profesional.²

² *Ibid.*

Tiga bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun secara internasional. Hingga saat ini, bank beroperasi bersama entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu AlIjarah Indonesia *Financing* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan dana pensiun melalui layanan dana pensiun lembaga keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak, dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best Islamic Bank in Indonesia with Strong Regional Presence”*³

2. Visi dan Misi Bank Muamalat

Bank Muamalat sebagai lembaga keuangan memiliki visi dan misi dalam menjalankan kegiatan usahanya, visi dan misi tersebut adalah:

Visi :Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi :Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Logo Bank Muamalat



Gambar 4.1. Logo Bank Muamalat

³ *Ibid.*

Bank Muamalat adalah bank syariah pertama yang berdiri di Indonesia. Dengan dominan warna ungu yang menjadi ciri khas, serta keramahan, kenyamanan, dan nuansa islami yang disajikan dimulai ketika anda memasuki *banking hall* menjadi salah satu keunggulan Bank Muamalat Indonesia.

Makna Logo Bank Muamalat

Mengenai logo yang digunakan oleh bank muamalat, ada beberapa makna yang terkandung di dalamnya, diantaranya adalah:

1. Jika anda membaca dengan seksama, logo tersebut terdiri dari tiga huruf hijayah, yaitu Daal, Yaa', Num. Logo ini menggambarkan suatu rangkaian kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis di dalam suatu negeri yang subur dan peradaban tinggi serta berdasarkan nilai-nilai yang luhur.
2. Adapun makna dibalik lambang air yang digunakan oleh bank muamalat memiliki air kemurnian dan mencirikan kekuatan atas akar islami yang digunakan dan menjadi dasar berjalannya bank ini.⁴

4. Produk-produk Bank Muamalat

Dalam kegiatan operasionalnya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota dapat dibagi dalam beberapa jenis kegiatan yaitu:

a. Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

- 1) Tabungan iB Muamalat
- 2) Tabungan iB Muamalat Dollar
- 3) Tabungan Haji Arafah Plus
- 4) Tabungan Muamalat Umrah
- 5) Tabunganku
- 6) Tabungan iB Muamalat Rencana
- 7) Tabungan iB Muamalat Prima

⁴ *Ibid.*

8) Tabungan Muamalat Mudharabah Corporate iB

9) Muamalat Prioritas

10) Giro iB Muamalat Attijary

11) Giro Ib Muamalat Ultima

12) Deposito Muamala

13) Sukuk Ritel

b. Produk Penyaluran Dana (*Lending*)

1) KPR iB Muamalat

2) Pembiayaan iB Muamalat Pensiun

3) Pembiayaan iB Muamalat Modal Kerja

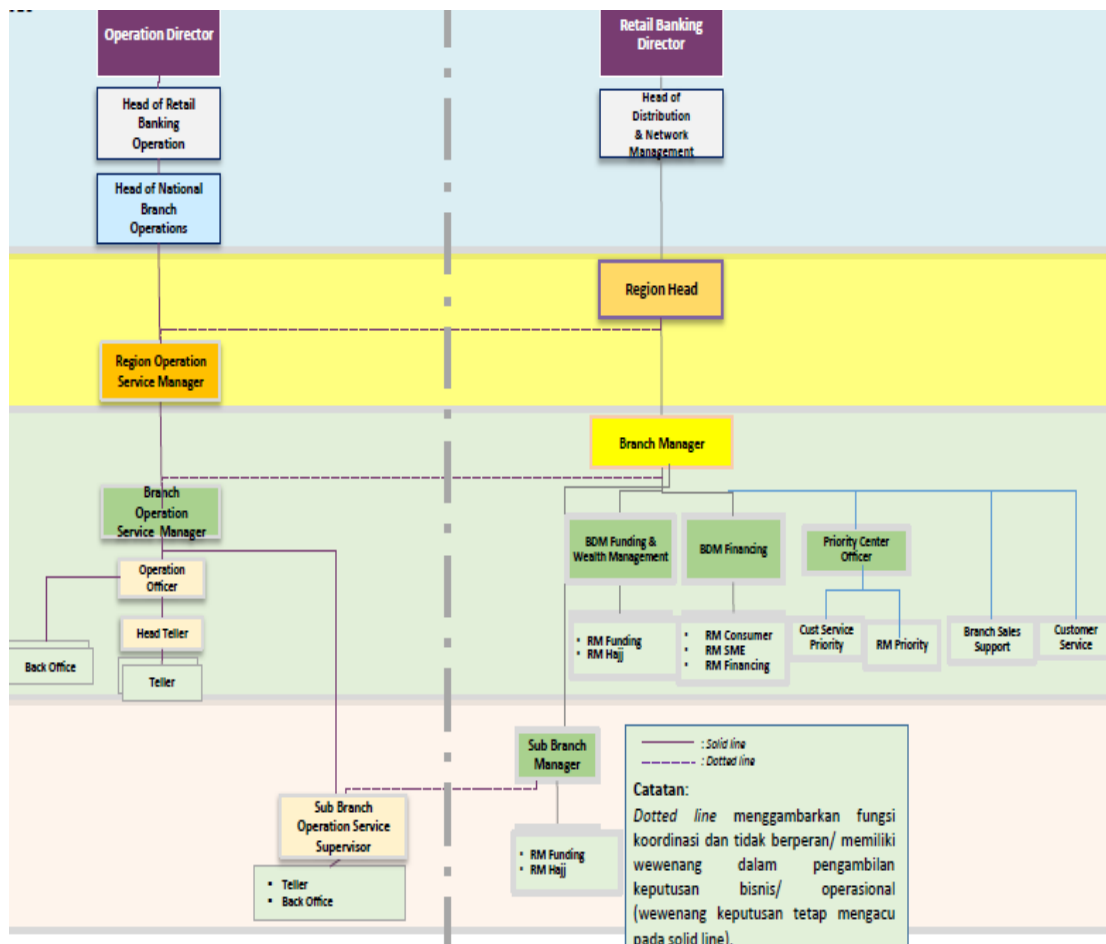
4) Pembiayaan iB Muamalat Investasi

6) Pembiayaan iB Muamalat Multiguna

5. Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota

Struktur organisasi dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas. Adapun struktur organisasi pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Cabang Medan Balai Kota adalah sebagai berikut:

STRUKTUR ORGANISASI
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA



Sumber data: Staf Personalia/ Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota

Gambar 4.2. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia

B. Temuan Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan dan jelaskan hasil analisis data penelitian mengenai implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota. Analisis data ini diperoleh melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian untuk mengumpulkan data primer yang

disebarkan kepada 38 karyawan. Analisis pada bab ini terdiri dari dua bagian, yaitu analisis karakteristik data responden dan analisis terhadap jawaban yang akan diberikan oleh responden.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi empat kategori, yang meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Penelitian terhadap karakteristik responden berdasarkan pada beberapa kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

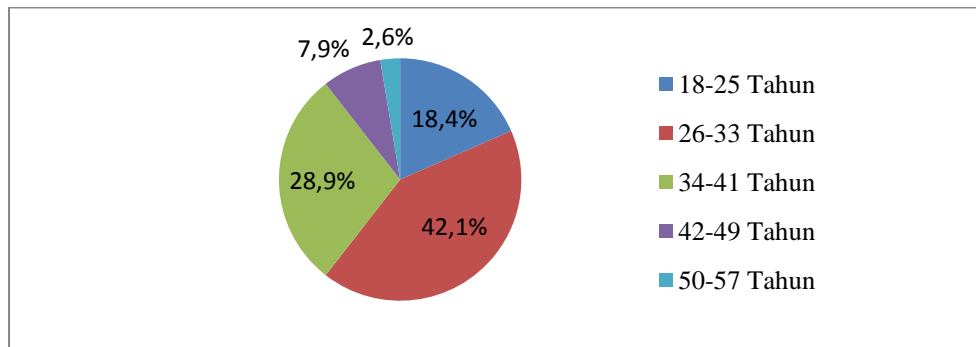
Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-25 Tahun	7	18,4%
26-33 Tahun	16	42,1%
34-41 Tahun	11	28,9%
42-49 Tahun	3	7,9%
50-57 Tahun	1	2,6%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.1 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur 18-25 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 18,4%, umur 26-33 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 42,1%, umur 34-41 tahun berjumlah 11 orang dengan persentase 28,9%, umur 42-49 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 7,9%, dan usia 50-57 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%. Dengan demikian tingkat umur yang paling potensial adalah usia 26-33 tahun dengan persentase 42,1% dan 34-41 tahun dengan persentase 28,9%. Digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Persentase Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

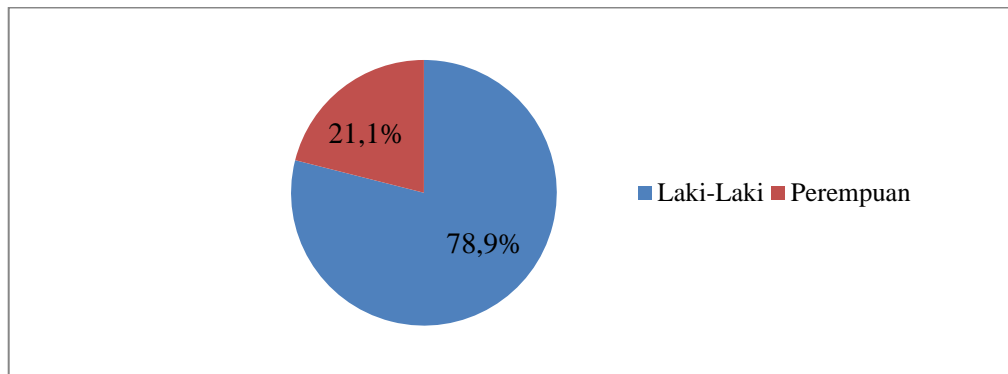
Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	30	78,9%
Perempuan	8	21,1%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.2 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang dengan persentase 78,9%, sedangkan perempuan berjumlah 8 orang dengan persentase 21,1%, dengan demikian tingkat jenis kelamin yang paling potensial adalah laki-laki dengan persentase 78,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota lebih dominan berjenis kelamin laki-laki. Digambarkan dalam bentuk grafik adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4. Persentase Karakteristik Responden
Jenis Kelamin**

c) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

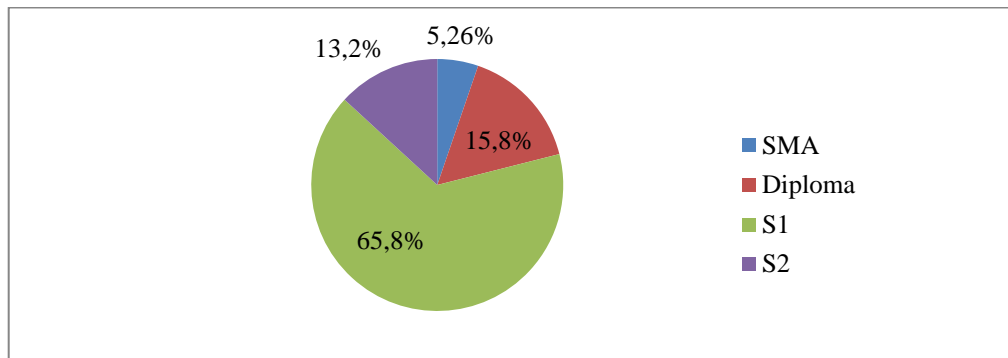
Tabel 4.3

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMA	2	5,26%
Diploma	6	15,8%
S1	25	65,8%
S2	5	13,2%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.3 di atas, maka dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir tingkat SMA berjumlah 2 orang dengan persentase 5,26%, yang berpendidikan terakhir tingkat Diploma berjumlah 6 orang dengan persentase 15,8%, yang berpendidikan terakhir tingkat S1 berjumlah 25 orang dengan persentase 65,8%, yang berpendidikan terakhir tingkat S2 berjumlah 5 orang dengan persentase 13,2%. Kesimpulannya pendidikan terakhir responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir tingkat S1 dengan persentase 65,8% kemudian selanjutnya pada berpendidikan terakhir Diplomadengan persentase 15,8%. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5. Persentase Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

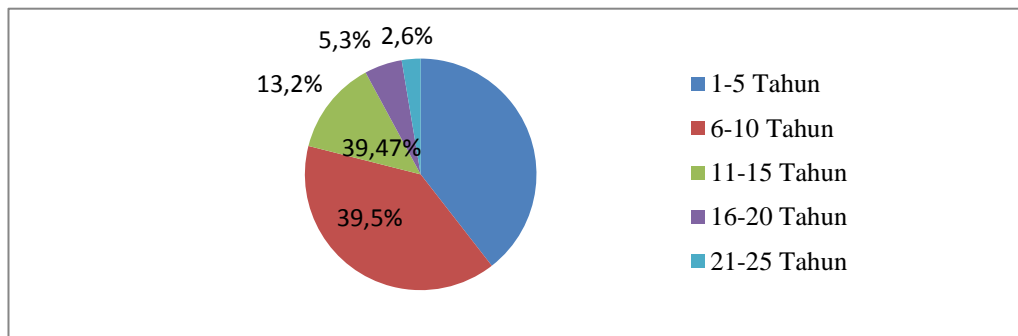
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1-5 Tahun	15	39,47%
6-10 Tahun	15	39,5%
11-15 Tahun	5	13,2%
16-20 Tahun	2	5,3%
21-25 Tahun	1	2,6%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil tabel 4.4 di atas, maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 39,47%, lama bekerja 6-11 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 39,5%, lama bekerja 12-17 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 13,2%, lama bekerja 18-23 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 5,3%, dan lama bekerja 24-29 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 2,6%. Kesimpulannya lama bekerja di dominasi oleh karyawan yang lama bekerja 6-11 tahun dengan persentase 39,47%, dan kemudian diikuti dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan persentase 39,5%. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai

berikut:



**Gambar 4.6. Persentase Karakteristik Responden
Lama Bekerja**

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pada bagian ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi yang berisi tentang implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan. Ada beberapa prinsip yang dihadirkan pada analisis statistik penelitian ini.

a. Analisis Prinsip Keterbukaan

Untuk mengetahui implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan, maka prinsip pertama yang akan diukur adalah mengenai keterbukaan. Dalam prinsip ini terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat bantu untuk menunjukkan persepsi karyawan mengenai keterbukaan.

Tabel 4.5

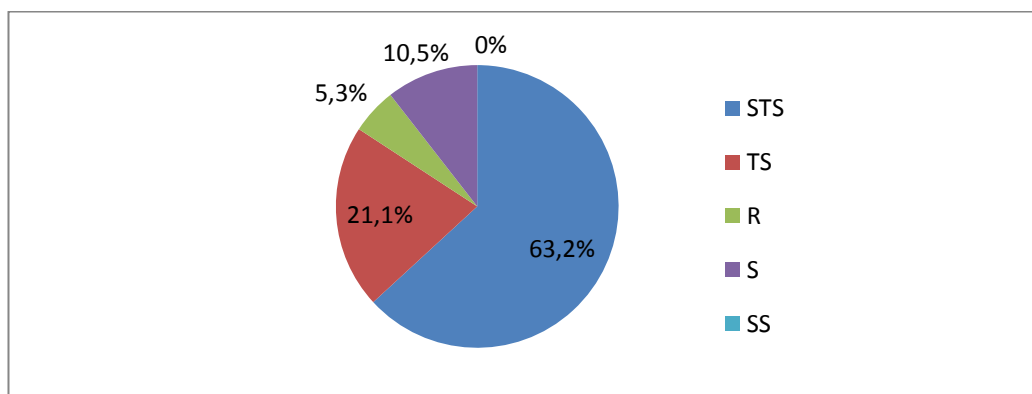
Indikator Adanya Keterbukaan Informasi Mengenai *Recruitment*

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	24	63,2%
TS	8	21,1%
R	2	5,3%
S	4	10,5%
SS	0	0,0%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, sebagian besar persepsi karyawan terhadap indikator pertama pada prinsip keterbukaan adalah sangat tidak setuju sebanyak

24 responden sebesar 63,2%, 8 responden sebesar 21,1% menjawab tidak setuju, 4 responden sebesar 10,5% menjawab setuju, dan 2 responden sebesar 5,3% menjawab ragu-ragu. Dilihat dari tabel diatas mayoritas dari responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya keterbukaan informasi mengenai *recruitment* pegawai. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.7. Persentase Indikator Adanya Keterbukaan Informasi Mengenai *Recruitment*

Tabel 4.6

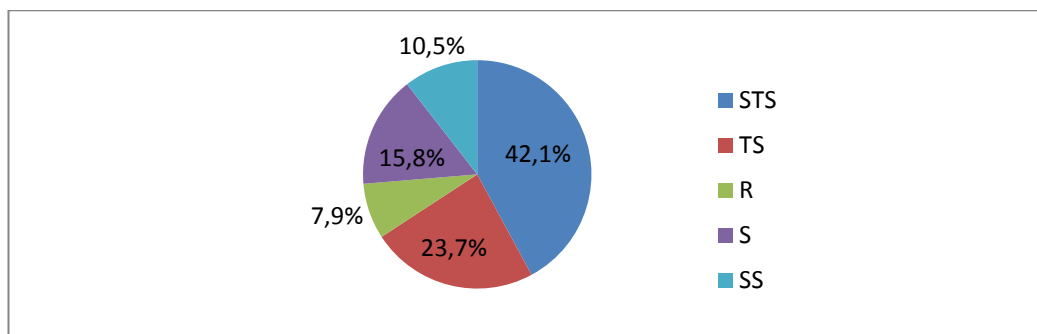
Indikator Keterbukaan Informasi Kesempatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	16	42,1%
TS	9	23,7%
R	3	7,9%
S	6	15,8%
SS	4	10,5%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah dilakukan untuk prinsip keterbukaan dengan indikator kedua, yaitu adanya keterbukaan informasi mengenai kesempatan pengembangan kompetensi pegawai mendapat tanggapan sangat negatif, dengan responden sangat tidak setuju ditunjukkan oleh 16 responden sebesar 42,1%, 9 responden sebesar 23,7% menyatakan tidak setuju, 6 responden sebesar 15,8% menyatakan setuju, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden sebesar 7,9% menyatakan ragu-ragu.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan peneliti dengan karyawan diketahui bahwa mayoritas menyatakan sangat tidak setuju terhadap adanya keterbukaan informasi mengenai kesempatan pengembangan kompetensi pegawai. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.8. Indikator Keterbukaan Informasi Kesempatan

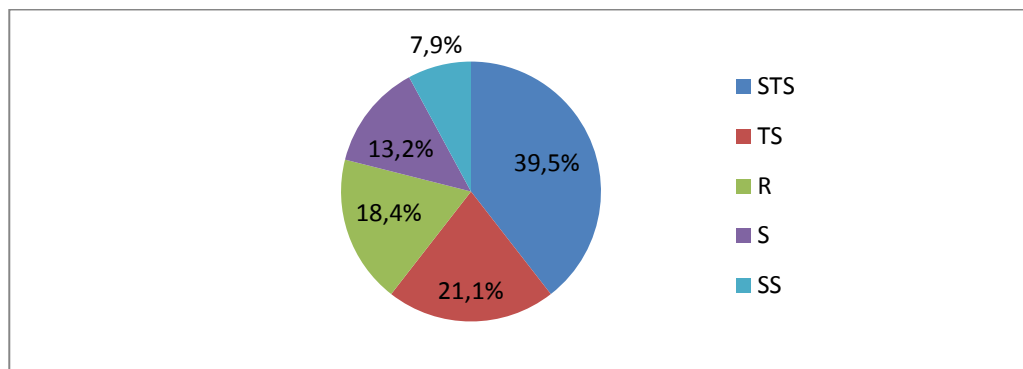
Tabel 4.7

Indikator Adanya Pelatihan Tentang GCG

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	15	39,5%
TS	8	21,1%
R	7	18,4%
S	5	13,2%
SS	3	7,9%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk indikator ketiga dari prinsip keterbukaan terlihat jawaban responden menunjukkan sangat tidak setuju bahwa adanya pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik akan menambah pengetahuan karyawan, hal ini terlihat dari jawaban 15 responden sebesar 39,5% menyatakan sangat tidak setuju, 8 responden sebesar 21,1% menyatakan tidak setuju, 7 responden sebesar 18,4% menyatakan ragu-ragu, 5 responden sebesar 13,2% menyatakan setuju, dan 3 responden sebesar 7,9% menyatakan sangat setuju. Walaupun persepsi dari responden beragam tetapi mayoritas responden sangat tidak menyetujui bahwa adanya pelatihan tentang gcg akan menambah pengetahuan karyawan. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.9. Persentase Indikator Adanya Pelatihan Tentang GCG

Kesimpulannya adalah persepsi karyawan untuk prinsip keterbukaan berdasarkan hasil jawaban responden menyatakan sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut. Terbukti dari banyak hasil jawaban responden yang mengatakan sangat tidak setuju bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah memenuhi prinsip keterbukaan

b. Analisis Prinsip Akuntabilitas

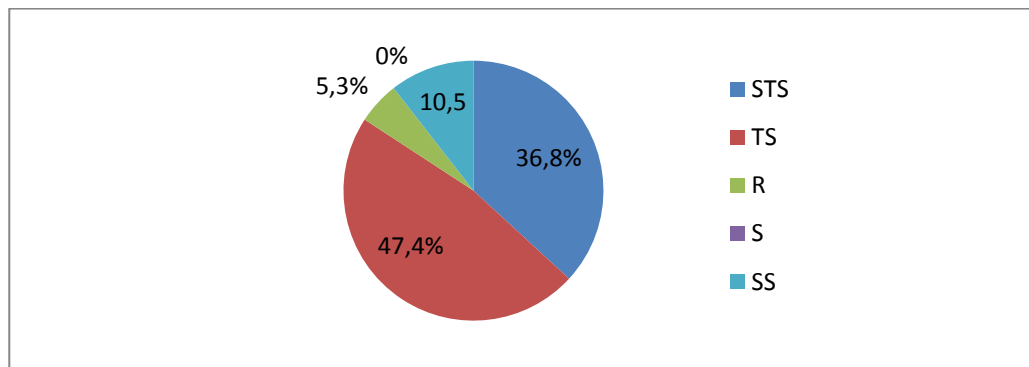
Untuk mengetahui implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan, maka prinsip kedua yang akan diukur adalah mengenai akuntabilitas. Dalam prinsip ini terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat bantu untuk menunjukkan persepsi karyawan mengenai akuntabilitas.

Tabel 4.8
IndikatorPraktik Audit Internal Yang Efektif

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	14	36,8%
TS	18	47,4%
R	2	5,3%
S	0	0,0%
SS	4	10,5%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah dilakukan untuk prinsip akuntabilitas dengan indikator pertama, terdapatnya praktik audit internal yang efektif setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan mendapat tanggapan yang negatif, dengan respon tidak setuju yang ditunjukkan 18 responden sebesar 47,4%, 14 responden sebesar 36,8% menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan sangat setuju, dan 2 responden sebesar 5,3% menyatakan ragu-ragu. Hal ini diakui oleh sebagian besar karyawan bahwasanya tidak setuju terdapatnya praktik audit internal yang efektif setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.10. Persentase IndikatorPraktik Audit Internal Yang Efektif

Tabel 4.9

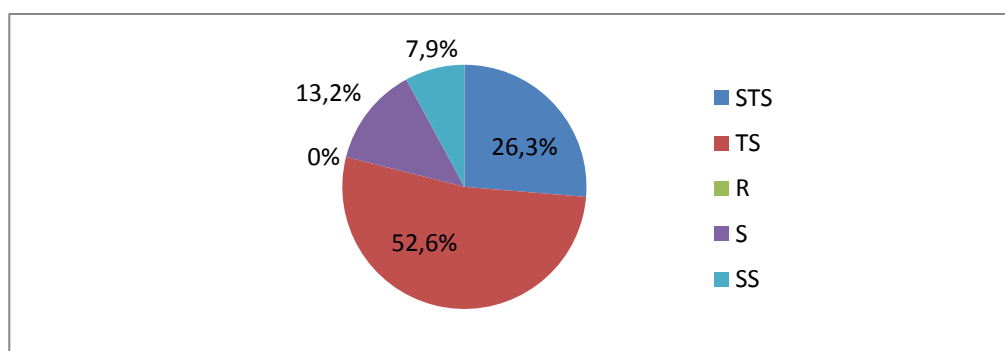
Indikator Wewenang Dan Tanggung Jawab Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	10	26,3%
TS	20	52,6%
R	0	0,0%
S	5	13,2%
SS	3	7,9%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Untuk jawaban responden atas indikator yang menyatakan wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan menunjukkan mayoritas responden tidak mendukung pernyataan

tersebut, seperti terlihat dari 20 responden sebesar 52,6% menjawab tidak setuju, 10 responden sebesar 26,3% menjawab sangat tidak setuju, 5 responden sebesar 13,2% menjawab setuju, dan 3 responden sebesar 7,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan keterangan yang didapatkan peneliti dari hasil kuesioner hampir rata-rata karyawan tidak setuju bahwa wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.11. Persentase Indikator Wewenang Dan Tanggung Jawab

Dengan demikian persepsi karyawan terhadap prinsip akuntabilitas mayoritas responden menyatakan tidak setuju. Terbukti dari banyak hasil jawaban responden yang mengatakan tidak setuju bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah menerapkan prinsip akuntabilitas.

c. Analisis Prinsip Tanggung jawab

Untuk mengetahui implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan, maka prinsip ketiga yang akan diukur adalah mengenai tanggung jawab. Dalam prinsip ini terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat bantu untuk menunjukkan persepsi karyawan mengenai tanggung jawab.

Tabel 4.10

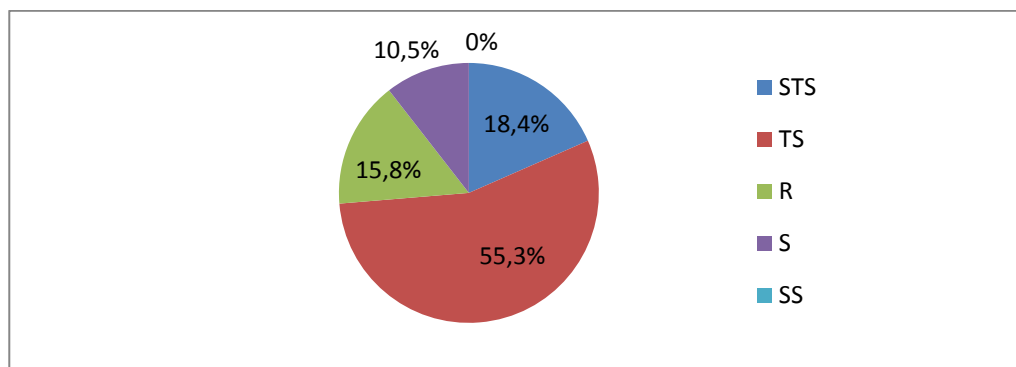
Indikator Mengetahui Dan Berpartisipasi Program CSR

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	7	18,4%
TS	21	55,3%
R	6	15,8%

S	4	10,5%
SS	0	0,0%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, untuk indikator pertama yaitu mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) perusahaan menunjukkan 21 responden sebesar 55,3% menyatakan tidak setuju, 7 responden sebesar 18,4% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden sebesar 15,8% menyatakan ragu-ragu, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan setuju. Dilihat dari banyaknya responden yang menyatakan tidak setuju, dengan demikian karyawan tidak mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.12. Persentase Indikator Mengetahui Dan Berpartisipasi Program CSR

Tabel 4.12

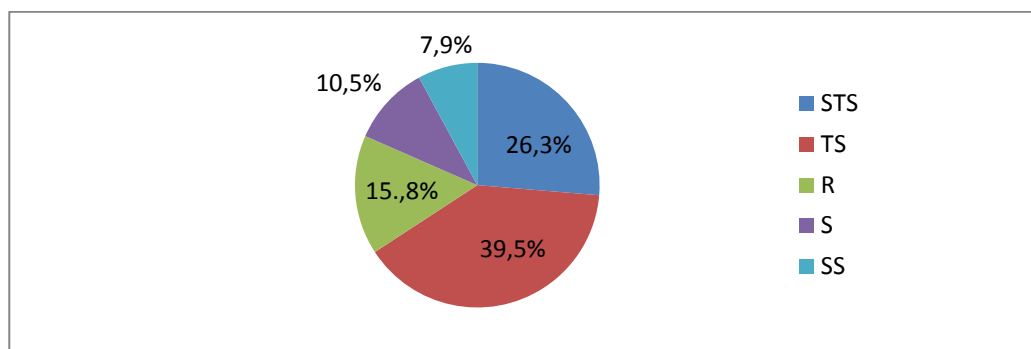
Indikator Kepatuhan Perusahaan Terhadap Peraturan

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	10	26,3%
TS	15	39,5%
R	6	15,8%
S	4	10,5%
SS	3	7,9%

Total	38	100%
--------------	-----------	-------------

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah dilakukan untuk prinsip tanggung jawab dengan indikator pertama, kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup mendapat tanggapan yang negatif, dengan respon tidak setuju yang ditunjukkan oleh 15 responden sebesar 39,5% menyatakan tidak setuju, 10 responden sebesar 26,3% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden sebesar 15,8% menyatakan ragu-ragu, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan setuju, dan 3 responden sebesar 7,9% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan keterangan yang didapatkan peneliti dari hasil kuesioner hampir rata-rata karyawan tidak setuju bahwa kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.13. Persentase Indikator Kepatuhan Perusahaan Terhadap Peraturan

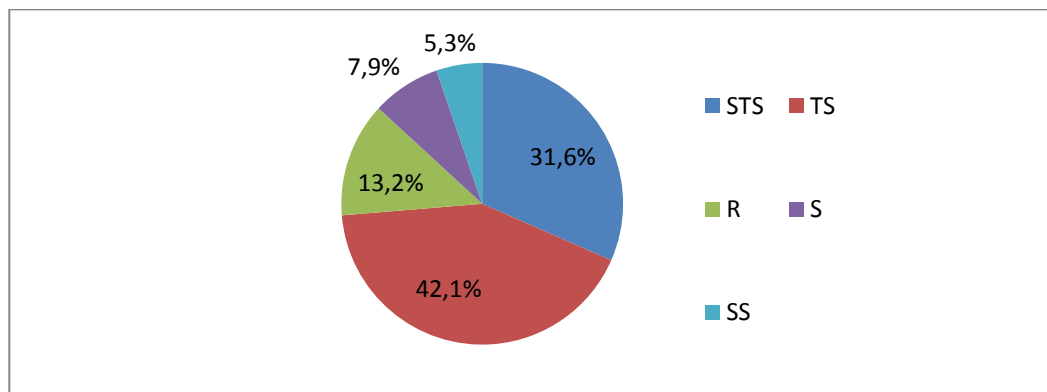
Tabel 4.12

Indikator Kepatuhan Perusahaan Bagi Keselamatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	12	31,6%
TS	16	42,1%
R	5	13,2%
S	3	7,9%
SS	2	5,3%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Adanya kepatuhan perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja direspon tidak baik oleh karyawan. sejumlah responden menyatakan sikap tidak setuju sebanyak 16 reponden sebesar 42,1%, 12 responden sebesar 31,6% menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden sebesar 13,2% menyatakan ragu-ragu, 3 responden sebesar 7,9% menyatakan setuju, dan 2 responden sebesar 5,3% menyatakan sangat setuju. Dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa tidak adanya kepatuhan perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.15 Persentase Indikator Kepatuhan Perusahaan Bagi Keselamatan Kerja

Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai persepsi karyawan terhadap prinsip tanggung jawab menyatakan tidak setuju atas pernyataan tersebut. Terbukti dari banyak hasil jawaban responden yang mengatakan tidak setuju bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah mengimplementasikan prinsip tanggung jawab.

d. Analisis Prinsip Kemandirian

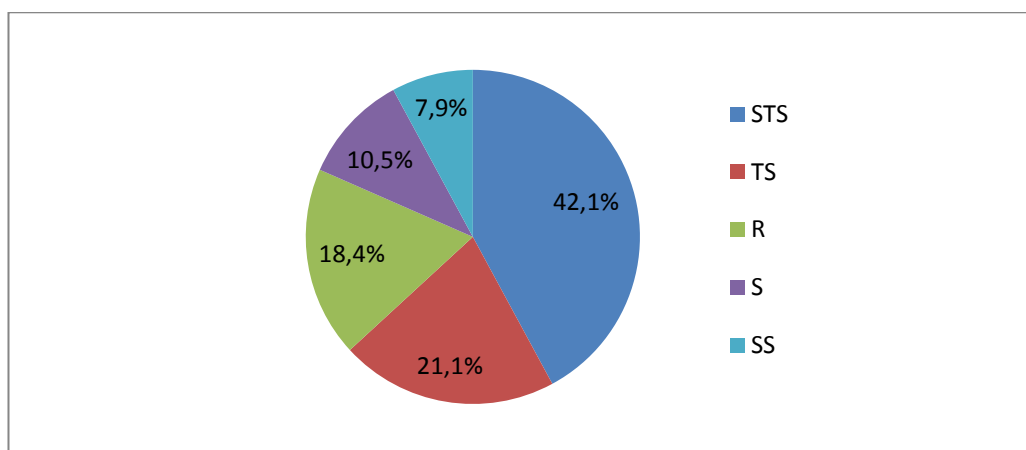
Untuk mengetahui implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan, maka prinsip keempat yang akan diukur adalah mengenai kemandirian. Dalam prinsip ini terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat bantu untuk menunjukkan persepsi karyawan mengenai kemandirian.

Tabel 4.13
Indikator Pengambilan Keputusan Harus Objektif

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	16	42,1%
TS	8	21,1%
R	7	18,4%
S	4	10,5%
SS	3	7,9%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, sebagian besar persepsi karyawan terhadap indikator pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah adalah sangat tidak setuju, yaitu 16 responden sebesar 42,1%. Persepsi tidak setuju mempunyai frekuensi 8 responden sebesar 21,1%, persepsi ragu-ragu mempunyai frekuensi 7 responden sebesar 18,4%, persepsi setuju mempunyai frekuensi 4 responden sebesar 10,5%, dan persepsi sangat setuju mempunyai frekuensi 3 responden sebesar 7,9%. Berdasarkan keterangan yang didapatkan peneliti dari hasil kuesioner sangat tidak setuju pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



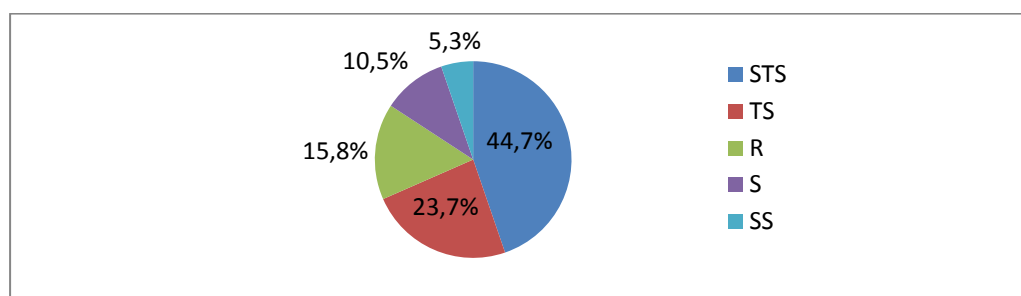
Gambar 4.15. Persentase Indikator Pengambilan Keputusan Harus Objektif

Tabel 4.14
Indikator Pengangkatan Karyawan Atas Kompetensi

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	17	44,7%
TS	9	23,7%
R	6	15,8%
S	4	10,5%
SS	2	5,3%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah dilakukan untuk prinsip kemandirian dengan indikator kedua, mengenai pengangkatan karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak mendapat tanggapan yang negatif, dengan respon sangat tidak setuju dinyatakan oleh 17 responden sebesar 44,7%, 9 responden sebesar 23,7% menyatakan tidak setuju, 6 responden sebesar 15,8% menyatakan ragu-ragu, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan setuju, dan 2 responden sebesar 5,3% menyatakan sangat setuju. Dengan jawaban yang beragam seperti 2 responden sangat setuju dan 4 responden menjawab setuju menyatakan pengangkatan karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak. Sedangkan yang sangat tidak setuju dan tidak setuju menyatakan tidak adanya pengangkatan karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



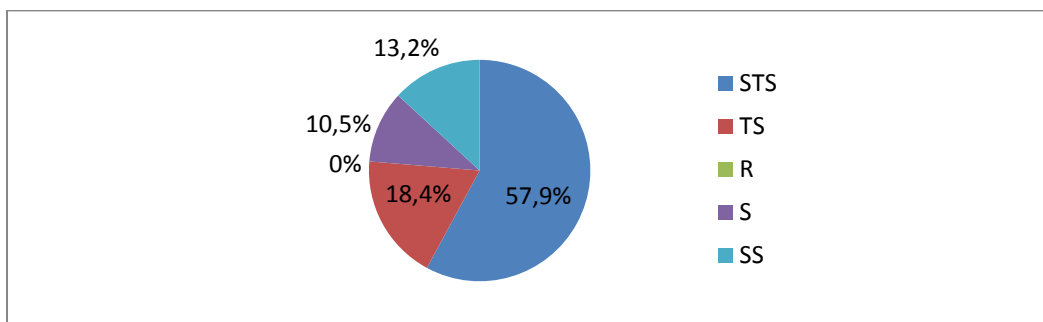
Gambar 4.19. Persentase Indikator Pengangkatan Karyawan Atas Kompetensi

Tabel 4.15
Indikator Mutasi Karyawan Atas Kompetensi

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	22	57,9%
TS	7	18,4%
R	0	0,0%
S	4	10,5%
SS	5	13,2%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, sebagian besar persepsi karyawan terhadap indikator mutasi karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak adalah sangat tidak setuju, yaitu 22 responden sebesar 57,9%. Persepsi tidak setuju mempunyai frekuensi 7 responden sebesar 18,4%, persepsi sangat setuju mempunyai frekuensi 5 responden sebesar 13,2%, dan persepsi setuju mempunyai frekuensi 4 responden sebesar 10,5%. Berdasarkan hasil kuesioner tersebut mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap mutasi karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.17. Persentase Indikator Mutasi Karyawan Atas Kompetensi

Dengan demikian persepsi karyawan terhadap prinsip kemandirian mayoritas responden menyatakan sangat tidak setuju. Terbukti dari banyak hasil jawaban responden yang mengatakan sangat tidak setuju bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah menerapkan prinsip kemandirian.

e. Analisis Prinsip Keadilan

Untuk mengetahui implementasi tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan, maka prinsip kelima yang akan diukur adalah mengenai keadilan. Dalam prinsip ini terdapat beberapa indikator yang dijadikan alat bantu untuk menunjukkan persepsi karyawan mengenai keadilan.

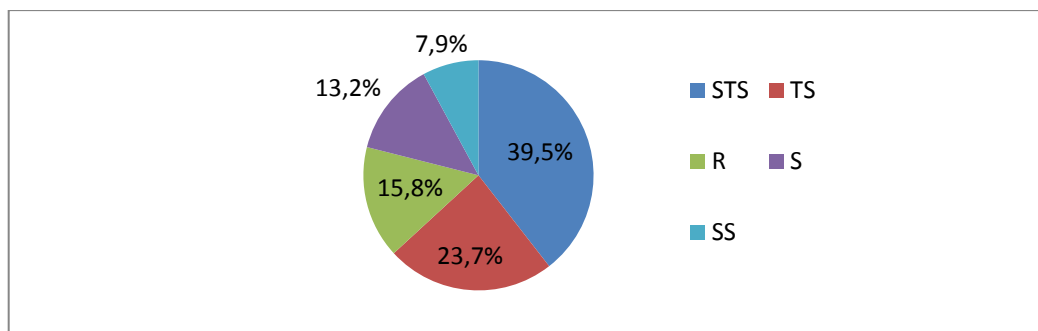
Tabel 4.16

Indikator Posisi Penempatan Kerja Karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	15	39,5%
TS	9	23,7%
R	6	15,8%
S	5	13,2%
SS	3	7,9%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, persepsi karyawan terhadap indikator posisi penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan adalah sangat tidak setuju, yaitu 15 responden sebesar 39,5%. Persepsi tidak setuju mempunyai frekuensi 9 responden sebesar 23,7%, persepsi ragu-ragu mempunyai frekuensi 6 responden sebesar 15,8%, persepsi setuju mempunyai frekuensi 5 responden sebesar 13,2%, dan persepsi sangat setuju mempunyai frekuensi 3 responden sebesar 7,9%. Dengan demikian mayoritas responden persepsi karyawan terhadap posisi penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan menyatakan sangat tidak setuju. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



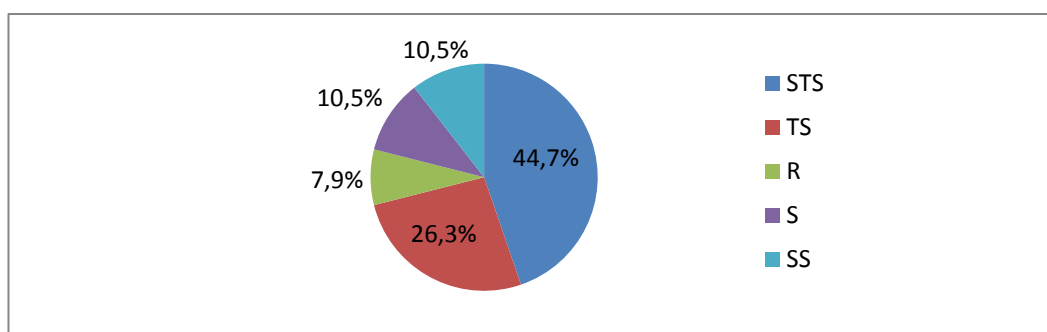
Gambar 4.18. Persentase Indikator Posisi Penempatan Kerja Karyawan

Tabel 4.17
Indikator Memberikan *Reward* Terhadap Kinerja Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	17	44,7%
TS	10	26,3%
R	3	7,9%
S	4	10,5%
SS	4	10,5%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk indikator kedua yaitu memberikan *reward* terhadap setiap kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan menunjukkan 17 responden sebesar 44,7% menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden sebesar 26,3% menyatakan tidak setuju, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan setuju, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan sangat setuju, dan 3 responden sebesar 7,9% menyatakan ragu-ragu. Dengan demikian persepsi karyawan padamemberikan *reward* terhadap setiap kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan, sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.19. Persentase Indikator Memberikan *Reward* Terhadap Kinerja Kerja

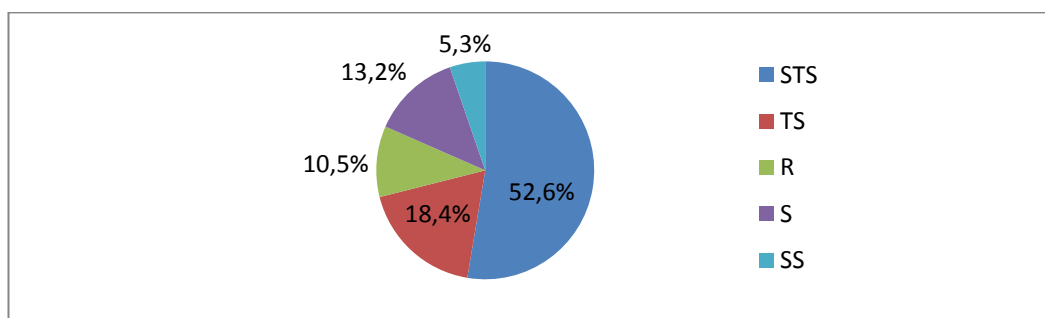
Tabel 4.18
Indikator Adanya Sanksi Terhadap Pelanggaran

Kategori	Frekuensi	Persentase
STS	20	52,6%

TS	7	18,4%
R	4	10,5%
S	5	13,2%
SS	2	5,3%
Total	38	100%

(Sumber: Hasil pengolahan kuesioner, 2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, untuk indikator ketiga yaitu adanya sanksi terhadap setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan menunjukkan 20 responden sebesar 52,6% menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden sebesar 18,4% menyatakan tidak setuju, 5 responden sebesar 13,2% menyatakan setuju, 4 responden sebesar 10,5% menyatakan ragu-ragu, dan 2 responden sebesar 5,3% menyatakan sangat setuju. Dilihat dari tabel diatas mayoritas dari responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa adanya sanksi terhadap setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan. Digambarkan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.20. Persentase Indikator Adanya Sanksi Terhadap Pelanggaran

Pada akhirnya peneliti dapat melihat dan mengambil kesimpulan untuk prinsip keadilan direspon sangat tidak baik oleh karyawan. Modus yang berhasil ditunjukkan pada prinsip ini adalah kebanyakan responden berada pada tingkat sangat tidak setuju dan ada beberapa yang tidak setuju bahwa PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah memenuhi prinsip keadilan.

Kesimpulan untuk hasil yang berhubungan dengan implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan telah memberikan hasil yang kurang baik bagi karyawan. Dimana mayoritas karyawan sangat tidak setuju atau mengakui bahwa karyawan merasakan tidak ada hasil yang diperoleh dari penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Pada akhirnya peneliti dapat melihat dan mengambil kesimpulan dari keseluruhan prinsip yang telah dihadirkan adalah persepsi sangat tidak setuju bahwa implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota telah berjalan kurang baik, dimana sebagian besar karyawan merespon negatif terhadap semua prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Dari indikaor-indikator yang telah di analisis dapat dilihat pula bahwa sebagian besar karyawan berpandangan bahwa pnerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik kurang memberikan manfaat yang mendalam dan kurang membantu dalam pekerjaan karyawan.

3. Perhitungan Skor Atas Indikator

Hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan teknik rentang skala yang digunakan untuk melihat implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik ditinjau dari persepsi karyawan. Bentuk pernyataan seperti yang telah diuraikan sebelumnya adalah berupa pernyataan positif terhadap keseluruhan komponen berupa pernyataan yang dinilai. Menghitung skor tiap komponen adalah dengan mengalikan seluruh frekuensi dengan data nilai bobotnya.

Tabel 4.19

Perhitungan Skor Atas Indikator

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Skor	Kategori
		5	4	3	2	1		
1. Keterbukaan								
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS		
1.	Adanya keterbukaan informasi mengenai <i>recruitment</i> pegawai.	0	4	2	8	24	62	Tidak Baik
2.	Adanya keterbukaan informasi mengenai kesempatan pengembangan kompetensi	4	6	3	9	16	87	Kurang Baik

	pegawai.							
3.	Adanya pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik akan menambah pengetahuan karyawan.	3	5	7	8	15	87	Kurang Baik
Rata-rata skor		236/3					78,7	
2. Akuntabilitas								
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS		
1.	Terdapatnya praktik audit internal yang efektif setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan.	4	0	2	18	14	76	Kurang Baik
2.	Wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan.	3	5	0	20	10	85	Kurang Baik
Rata-rata skor		161/3					53,7	
3. Tanggung jawab								
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS		
1.	Mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> perusahaan.	0	4	6	21	7	83	Kurang Baik

2.	Kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup.	3	4	6	15	10	89	Kurang Baik
3.	Adanya kepatuhan perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja.	2	3	5	16	12	81	Kurang Baik
Rata-rata skor		253/3					84,3	
4. Kemandirian								
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS		
1.	Pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah.	3	4	7	8	16	84	Kurang Baik
2.	Pengangkatan karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak.	2	4	6	9	17	79	Kurang Baik
3.	Mutasi karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak.	5	4	0	7	22	77	Kurang Baik
Rata-rata skor		240/3					80,0	
5. Keadilan								
1.	Posisi penempatan kerja karyawan sesuai dengan	3	5	6	9	15	86	Kurang Baik

	pendidikan.							
2.	Memberikan reward terhadap setiap kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan.	4	4	3	10	17	82	Kurang Baik
3.	Adanya sanksi terhadap setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan.	2	5	4	7	20	76	Kurang Baik
Rata-rata skor		244/3					81,3	
Total Skor							378,0	
	Rata-rata Skor						75,6	Kurang Baik

(Sumber: Hasil pengolahan penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dengan merujuk pada skor penilaian secara keseluruhan, maka dapat dilihat bahwa persepsi karyawan pada prinsip keterbukaan, dan tanggung jawab, kemandirian, dan keadilan merasa kurang baik diterapkan, hal ini dapat dilihat dengan skala penilaian mencapai 78,7, 84,3 80,0, dan 81,3 yang masuk pada rentang skala kurang baik. Pada prinsip akuntabilitas menunjukkan hal yang berbeda yaitu telah diterapkan tidak baik, hal ini dilihat dengan skala penilaian mencapai 53,7 yang masuk pada rentang skala tidak baik.

Tabel 4.20

Rekapitulasi Implementasi Prinsip Tata Kelola Perusahaan

No	Aspek Prinsip	Skala Penilaian	Kriteria
1	Keterbukaan	78,7	Kurang Baik
2	Akuntabilitas	53,7	Tidak Baik
3	Tanggung jawab	84,3	Kurang Baik

4	Kemandirian	80,0	Tidak Baik
5	Keadilan	81,3	Kurang Baik
Skor Keseluruhan		378/5	
Skala Penilaian		75,6	Kurang Baik

(Sumber: Hasil pengolahan penelitian, 2020)

Dari hasil total skor penilaian jawaban responden diatas, didapatkan total skor tertinggi untuk prinsip tanggung jawab, dimana diperoleh total skor sebesar 84,3 dengan kriteria kurang baik, bahwa prinsip tanggung jawab belum terimplementasi pada prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

Berdasarkan total skor untuk keseluruhan prinsip didapat nilai sebesar 75,6 dengan kriteria kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara keseluruhan atas penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik mendapatkan hasil yang kurang baik sebagai landasan operasional dalam menjalankan tata kelola perusahaan yang baik guna mewujudkan nilai tambah bagi *stakeholders* dan juga berlandaskan peraturan perundang-undangan dan nilai-nilai etika.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasi prinsip keterbukaan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari skala penilaian dengan skor 78,7 masuk kedalam kriteria kurang baik, yang berarti bahwa penerapan prinsip keterbukaan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota belum berjalan dengan baik.
2. Implementasi prinsip akuntabilitas ditinjau dari persepsi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari skala penilaian dengan skor 53,7 masuk kedalam kriteria tidak baik, yang berarti bahwa penerapan prinsip akuntabilitas pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota tidak berjalan dengan baik.
3. Implementasi prinsip tanggung jawab ditinjau dari persepsi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari skala penilaian dengan skor 84,3 masuk kedalam kriteria kurang baik, yang berarti bahwa penerapan prinsip tanggung jawab pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota belum berjalan dengan baik.
4. Implementasi prinsip kemandirian ditinjau dari persepsi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari skala penilaian dengan skor 80,0 masuk kedalam kriteria kurang baik, yang berarti bahwa

penerapan prinsip kemandirian pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota belum berjalan dengan baik.

5. Implementasi prinsip keadilan ditinjau dari persepsi karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari skala penilaian dengan skor 81,3 masuk kedalam kriteria kurang baik, yang berarti bahwa penerapan prinsip keadilan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota belum berjalan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat serta masukan sebagai berikut:

1. Sebaiknya diterapkan lebih baik lagi implementasi prinsip keterbukaan pada bagian adanya keterbukaan informasi mengenai *recruitment* pegawai oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota karena mendapatkan skor terendah yaitu 62 dengan kategori tidak baik.
2. Sebaiknya diterapkan lebih baik lagi implementasi prinsip akuntabilitas pada bagian terdapatnya praktik audit internal yang efektif setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota karena mendapatkan skor terendah yaitu 76 dengan kategori kurang baik.
3. Sebaiknya diterapkan lebih baik lagi implementasi prinsip tanggung jawab pada bagian adanya kepatuhan perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota karena mendapatkan skor terendah yaitu 81 dengan kategori kurang baik.

4. Sebaiknya diterapkan lebih baik lagi implementasi prinsip kemandirian pada bagian mutasi karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota karena mendapatkan skor terendah yaitu 77 dengan kategori kurang baik.
5. Sebaiknya diterapkan lebih baik lagi implementasi prinsip keadilan pada bagian adanya sanksi terhadap setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan oleh PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota karena mendapatkan skor terendah yaitu 76 dengan kategori kurang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. 2005. Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum. Jakarta: PT Granit.
- Akmal, Azhari. 2015. Buku Panduan Penulisan Skripsi. Medan: Febi Press.
- Antonio, M. Syafi'i. 2006. Devine Unity Accounting, dalam Iwan Triyowono, Akuntansi Syari'ah: Prespektif, Metodologi dan Teori. Jakarta: Rajawali Pers.
2001. Bank Syariah: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Gema Insani Press.
- Budihardjo, Andreas. 2011. Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Departemen Agama RI. 2011. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Jakarta: Bintang Indonesia.
- Hasibuan, Melayu P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.
- Hery. 2010. Potret Profesi Audit Internal. Bandung: Alfabeta.
- Huda, Nurul&Mustafa Edwin Nasution. 2014. Current Issue Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Kencana.
- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum.
- Jogiyanto. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. Pedoman Umum Good Public Governance. Jakarta: KNKG.
- Mesiono. 2010. Manajemendan Organisasi. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moleong, Lexy J. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad, Abdullah bin dan Abdurrahman bin Ishaq. 1994. Lubaabut Tafsir Min Ibn Katsi. Kairo: Mu-assasah Daar al-Hilaal.
- Muhammad. 2014. Manajemen Keuangan Syariah Analisis Fiqh dan Keuangan. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Najati, M. U. 2005. Psikologi Dalam Al-Qur'an Terapi Qur'ani Dalam Penyembuhan Gangguan Kejiwaan. Bandung: Pustaka Setia.

- Purba, Marisi P. 2012. Profesi Akuntan Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gharailmu.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi,. 2016. Metodologi Penelitian Ekonomi. Medan, FEBI UIN-SU Press.
- Rivai, Veithzal, Amiur Nuruddin, dkk. 2012. Islamic Bussiness and Economic Ethics. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safaruddin, Muhammad Sigid. 2017. Teori Organisasi Umum. Yogyakarta: Deepublish.
- Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistic Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Kumputindo.
- Shihab, M. Quraish. 2002. Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Qur'an. Jakarta: Lentera Hati.
- Sholihin, Ahmad Ifham. 2010. Buku Pintar Ekonomi Syariah. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Soemitra, Andri. 2009. Bank Dan Lembaga Keuangan. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta. 2006. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutedi, Andrian. 2009. Perbankan Syariah: Tinjauan dan Beberapa Segi Hukum. Bogor: Ghalia Indonesia. 2011. Good Corporate Governance. Jakarta: Sinar Grafika.
- Trianto, Budi. Riset Modeling Konsep dan Prosedur Melakukan Penelitian. Pekanbaru: Adh-Dhuha Institute.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2013. Pokok-Pokok Auditing dan Jasa Asurans. Jakarta: Harvindo.
- Umam, Khotibul. 2016. Perbankan Syariah. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Umar, Husein. 2003. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Usman, Rachmadi. 2014. Aspek Hukum Perbankan Syariah. Jakarta: Sinar Grafika.

Usman,Husaini. 2011. Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan. Jakarta: BumiAksara.

Zakarkasyi, Moh. Wahyudin. 2008. Good Corporate Governance Pada Badan Usaha Manufaktur, Perbankan, dan Jasa Keuangan Lainnya. Bandung: Alfabeta.

SUMBER LAIN

Didin Nahrudin, dkk. (2018). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Karyawan PT Pupuk Kujang Cikampek. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan.

Dony Setyadewo, Karyawan Bagian Alt. Branch Operatoin Service Manager PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota, wawancara di Medan, tanggal 20 Desember 2019.

Irvian Syahbani Irwondy. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Good Corporate Governance Terhadap kinerja Non-Keuangan di Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia. Jurnal Managemen dan Organisasi.

Jazona Guniar. (2015). PersepsiPegawaiTerhadapLingkunganKerja di DinasPendidikanKabupatenKlaten. Skripsi, UniversitasNegeri Yogyakarta.

Kementrian Negara BUMN. Per-01/MBU/2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan Yang Baik (Good Corporate Governance) Pada Badan Usaha Milik Negara.

Mutamimah dan Phradiansah. (2014). Analisis Implementasi Good Corporate Governance Terhadap Kinerja SDM Melalui Organizational Commitment. Jurnal Ekonomi Bisnis.

Observasi dan wawancara oleh beberapa karyawan di Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota, 20 Desember 2019.

Orie Vebbrianti. (2012). Implementasi Prinsip Good Corporate Governance Ditinjau Dari Persepsi KaryawanPada PT. AntamTbk. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu PolitikUniversitasIndonesia.

Putu Putri Sawitri dan I Wayan Ramantha.(2018). Pengaruh Penerapan Peinsip-Prinsip Good Corporate Govenance pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar. E-Jurnal Akuntansi.

Thomas Kaihatu. (2006). Good Corporate Governance Dan Penerapannya di Indonesia. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

WEBSITE

[http://jurnalsdm.blogspot.com.](http://jurnalsdm.blogspot.com)

[http://mesjidgedhe.or.id.](http://mesjidgedhe.or.id)

<http://muamalat.co.id>

[http://tshare28.blogspot.com.](http://tshare28.blogspot.com)

[https://sharianomic.wordpress.com.](https://sharianomic.wordpress.com)

[Kkbi.web.id.](http://Kkbi.web.id)

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Laporan Tahunan GCG 2018.

[www.bankmuamalat.co.id.](http://www.bankmuamalat.co.id)

[www.ojk.co.id.](http://www.ojk.co.id)

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN
IMPLEMENTASI PRINSIP TATA KELOLA PERUSAHAAN YANG BAIK
DITINJAU DARI PERSEPSI KARYAWAN PADA
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
CABANG MEDAN BALAI KOTA

Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota

Dengan hormat,

Kuesioner ini saya buat dan diedarkan kepada anda bertujuan mendapatkan data dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul **:"Implementasi Prinsip Tata Kelola Perusahaan Yang Baik Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan Balai Kota"**.

Oleh karena itu, saya sangat membutuhkan bantuan Bapak/Ibu, untuk mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan petunjuk pengisian yang telah disediakan. Saya akan menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban yang rekan-rekan berikan dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian.

Bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner akan sangat membantu saya dalam menyusun dan menyelesaikan penelitian ini. Atas perhatian, kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

RIZKIYAH RAMADANI BATUBARA
NIM. 0501186317

Lampiran Kuesioner
KOESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : Isilah Identitas Anda dengan benar

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

B. PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam seperangkat pernyataan tertulis kepada Bapak/Ibu untuk dijawab. Pilihlah salah satu jawaban dari lima jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan sesuai dengan keadaan diri anda. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju, apabila anda sangat setuju dengan pernyataan.

S = Setuju, apabila anda setuju dengan pernyataan.

KS = Kurang Setuju, apabila anda kurang setuju dengan pernyataan.

TS = Tidak Setuju, apabila anda tidak setuju dengan pernyataan.

STS =Sangat Tidak Setuju, apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan.

C. DAFTAR PERNYATAAN

1. Keterbukaan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Adanya keterbukaan informasi mengenai <i>recruitment</i> pegawai.					
2.	Adanya keterbukaan informasi mengenai kesempatan pengembangan kompetensi pegawai.					
3.	Adanya pelatihan tentang tata kelola perusahaan yang baik akan menambah pengetahuan karyawan.					

2. Akuntabilitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Terdapatnya praktik audit internal yang efektif setiap satuan kerja yang dapat mengurangi kecurangan.					
2.	Wewenang, hak, kewajiban, dan tanggung jawab setiap karyawan diuraikan secara jelas oleh perusahaan.					

3. Tanggung jawab

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Mengetahui dan berpartisipasi terhadap pelaksanaan program yang berkaitan dengan <i>Corporate Social Responsibility</i> (CSR) perusahaan.					
2.	Kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundangan yang berlaku berkaitan dengan lingkungan hidup.					
3.	Adanya kepatuhan perusahaan terhadap keselamatan kerja, dan peraturan lain yang berkaitan dengan setiap satuan kerja.					

4. Kemandirian

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengambilan keputusan harus objektif dan dapat memberikan solusi pemecahan masalah.					
2.	Pengangkatan karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak.					
3.	Mutasi karyawan berdasarkan atas kompetensi karyawan, bukan karena faktor kepentingan salah satu pihak.					

5. Keadilan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Posisi penempatan kerja karyawan sesuai dengan pendidikan.					
2.	Memberikan <i>reward</i> terhadap setiap kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan.					
3.	Adanya sanksi terhadap setiap pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan.					

LAMPIRAN II

LAPORAN KEUANGAN

PT BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk LAPORAN
POSISI KEUANGAN TANGGAL 31 DESEMBER 2019

(Disajikan dalam ribuan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	31 Desember / December 31 2019	31 Desember / December 31 2018
ASET		
KAS	764.526.569	776.722.379
GIRO DAN PENEMPATAN PADA BANK INDONESIA		
GIRO PADA BANK LAIN	2.505.388.141	5.339.428.665
Pihak ketiga	340.053.684	644.921.530
Cadangan Kerugian penurunan nilai	--	-1.284.378
Neto	340.053.684	643.637.152
PENEMPATAN PADA BANK LAIN		
Pihak ketiga		13.114.109
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-787.273	-787.273
Neto		12.326.836
INVESTASI PADA SURAT BERHARGA		
Pihak ketiga		12.199.928.132
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-14.975.000	-14.975.000
Neto		12.184.953.132
PIUTANG		
Piutang murabahah - setelah dikurangi margin ditangguhkan sebesar Rp 5.477.953.390 tahun 2019 dan Rp 5.986.601.096 tahun 2018		
Pihak ketiga	14.134.112.000	15.627.019.289
Pihak berelasi	4.015.775	520.240
Jumlah	14.138.127.775	15.633.221.693
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-332.310.302	-306.238.924
Bersih	13.805.817.473	15.325.982.769
Piutang <i>Istishna</i> – setelah dikurangi pendapatan margin yang ditangguhkan masing-masing sebesar Rp 1.925.490 tahun 2019 dan Rp 2.142.034 tahun 2018		
Pihak ketiga	3.725.303	4.392.947
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-37.253	-43.929
Bersih	3.688.050	4.349.018

Piutang <i>Ijarah</i>		
Pihak ketiga	9.949.605	6.771.080
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-5.985.387	-6.512.885
Bersih	3.964.208	258.195
JUMLAH PIUTANG	14.151.802.683	15.643.385.720
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-338.332.952	-6.512.885
Bersih	13.813.469.731	15.330.589.982
PINJAMAN <i>QARDH</i>		
Pihak ketiga	581.287.380	754.724.242
Pihak berelasi	--	553.034
Jumlah		755.277.276
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-3.817.632	-13.063.860
Bersih		742.213.416
PEMBIAYAAN <i>MUDHARABAH</i>		
Pihak ketiga	756.513.534	436.805.379
Pihak berelasi	--	784.579
Jumlah		437.589.958
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-8.016.858	-5.717.945
Bersih	748.496.676	431.872.013
PEMBIAYAAN <i>MUSYARAKAH</i>		
Pihak ketiga	14.205.215.228	16.290.760.060
Pihak berelasi	1.668.688	253.111.386
Jumlah	14.206.883.916	16.543.871.446
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-198.584.139	-687.723.411
Bersih	14.008.299.777	15.856.148.035

PT BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
LAPORAN POSISI KEUANGAN TANGGAL
31 DESEMBER 2019

(Disajikan dalam ribuan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	31 Desember / December 31 2019	31 Desember / December 31 2018
PENYERTAAN SAHAM	407.711.237	6.095.237
Cadangan Kerugian penurunan nilai	--	--
Bersih	407.711.237	6.095.237
TAGIHAN AKSEPTASI		
Pihak ketiga	411.265.095	443.703.574
Cadangan Kerugian penurunan nilai	-4.784.387	-6.362.587
Jumlah	406.480.708	437.340.987
ASET YANG DIPEROLEH UNTUK JIARAH		
Pihak ketiga	198.865.009	200.278.706
Akumulasi penyusutan	-18.344.581	-14.223.492
Jumlah	180.520.428	186.055.214
Cadangan Kerugian penurunan nilai	--	--
Nilai buku - neto	180.520.428	186.055.214
ASET TETAP setelah dikurangi akumulasi penyusutan sebesar		
Rp1.480.143.143 tahun 2019 dan		
Rp1.314.861.284 tahun 2018	3.131.870.759	3.357.284.040
ASET PAJAK TANGGUHAN - NETO	143.110.743	146.235.882
ASET LAIN-LAIN - NETO	2.157.400.440	1.776.373.076
JUMLAH ASET	50.555.519.435	57.227.276.046

PT BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
LAPORAN POSISI KEUANGAN TANGGAL
31 DESEMBER 2019

(Disajikan dalam ribuan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	31 Desember / December 31 2019	31 Desember / December 31 2018
LIABILITAS,		
DANA SYIRKAH TEMPORER		
DAN EKUITAS		
LIABILITAS		
LIABILITAS SEGERA	87.699.569	198.813.500
BAGI HASIL YANG BELUM DIBAGIKAN	76.293.382	84.055.187
SIMPANAN		
Giro <i>wadiah</i>		
Pihak ketiga	2.501.125.758	2.405.926.553
Pihak berelasi	30.576.873	46.039.769
Jumlah	2.531.702.631	2.451.966.322
Tabungan <i>wadiah</i> - pihak ketiga	4.472.053.545	3.578.177.687
Deposito Wakalah - pihak ketiga	--	--
Jumlah	7.003.756.176	6.030.144.009
SIMPANAN DARI BANK LAIN	117.315.232	48.199.519
EFEK EFEK YANG DIJUAL		
DENGAN JANJI DIBELI KEMBALI	1.352.033.085	1.072.328.400
LIABILITAS AKSEPTASI	261.933.502	205.042.973
PINJAMAN YANG DITERIMA	277.765.000	1.150.000.000
UTANG PAJAK	34.264.731	36.826.610
ESTIMASI KERUGIAN KOMITMEN		
DAN KONTINJENSI	1.668.380	2.619.922
ESTIMASI LIABILITAS IMBALAN		
KERJA	174.521.826	200.647.816
LIABILITAS LAIN-LAIN	235.632.878	426.200.362
JUMLAH LIABILITAS	9.622.883.761	9.454.878.298
DANA SYIRKAH TEMPORER		
Bukan bank		
Giro <i>mudharabah</i>	1.131.495.575	1.149.013.872

Tabungan *mudharabah*

Pihak ketiga	10.297.151.050	10.609.005.456
Pihak berelasi	11.516.570	<u>13.729.264</u>
Jumlah tabungan <i>mudharabah</i>	10.308.667.620	10.622.734.720

Deposito *mudharabah*

Pihak ketiga	21.548.344.518	27.401.502.444
Pihak berelasi	364.948.534	432.178.448
Jumlah deposito	21.913.293.052	27.833.680.892

Jumlah dana *syirkah temporer* dari

bukan bank	33.353.456.247	39.605.429.484
------------	----------------	----------------

Bank

Giro <i>mudharabah</i>	58.246.540	107.629.417
Tabungan <i>mudharabah</i>	506.512.086	149.809.573
Deposito <i>mudharabah</i>	985.362.514	1.038.862.196
Jumlah dana <i>syirkah temporer</i> dari bank	1.550.121.140	1.296.301.186

Surat Berharga Yang Diterbitkan

Sukuk <i>mudharabah</i> subordinasi	1.746.880.000	1.600.000.000
<i>Medium Term Notes</i> Syariah	--	100.000.000
<i>Medium Term Notes</i> Syariah Subordinasi	100.000.000	100.000.000
<i>Sertifikat Investasi Mudharabah</i> antar Bank Imbal Hasil Tetap	245000000	1149000000
Jumlah Surat Berharga yang diterbitkan	2.091.880.000	2.949.000.000

JUMLAH DANA SYIRKAH TEMPORER

36.995.457.387	43.850.730.670
-----------------------	-----------------------

PT BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk
LAPORAN POSISI KEUANGAN TANGGAL 31
DESEMBER 2019

(Disajikan dalam ribuan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)

	31 Desember / December 31 2019	31 Desember / December 31 2018
EKUITAS		
Modal saham - nilai nominal		
Rp 200 per saham seri A dan		
Rp 100 per saham seri B		
Modal dasar - 826.649.175 saham		
seri A dan 28.346.701 saham seri B		
tahun 2019 dan 2018		
Modal ditempatkan dan disetor penuh		
826.649.175 saham seri A dan		
9.381.053.160 saham seri B		
tahun 2019 dan 2018	1.103.435.151	1.103.435.151
Tambahan modal disetor - bersih	1.578.925.257	1.578.925.257
Keuntungan pengukuran kembali program		
Imbalan pasti - setelah pajak	60.026.597	67.640.348
Keuntungan (kerugian) belum direalisasi		
dari perubahan harga pasar		
efek tersedia untuk dijual (AFS)	-10.165.278	-16.963.907
Surplus revaluasi atas aset tetap -		
setelah pajak	690.593.079	747.432.030
Saldo laba	514.363.481	441.198.199
Jumlah Ekuitas	3.937.178.287	3.921.667.078
JUMLAH LIABILITAS,		
DANA SYIRKAH TEMPORER		
DAN EKUITAS	50.555.519.435	57.227.276.046

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Rizkiyah Ramadan Batubara
2. Nim : 0501186317
3. Tempat/Tanggal Lahir : R. Merah, 03 Februari 1997
4. Pekerjaan : Mahasiswa
5. Alamat : Jl. Makmur, Rambung Merah, Kec. Siantar, Kab.
Simalungun

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri No. 091277 Siantar Estate Berijazah tahun 2009
2. Tamatan SMP Negeri 2 Siantar Berijazah tahun 2012
3. Tamatan SMK Swasta Teladan Pematangsiantar Berijazah tahun 2015
4. Tamatan D3 Perbankan Syariah UIN SU Berijazah tahun 2018
5. Tamatan S1 Perbankan Syariah UIN SU Berijazah 2020

III. RIWAYAT ORGANISASI

1. IQEB UIN SU Tahun 2015
2. HMP UIN SU Tahun 2015
3. ALUMNI TICMI SEKOLAH PASAR MODAL Tahun 2018